

378.11

๑ 324 ๒

ย.3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรทัย แสงธำรง

15 ส.ค. 2547



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

ตุลาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8๕๙๖3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ
ของ
อรรถัย แสงอำรง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
ตุลาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 259 คน ตามตัวแปรประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต จำนวน 53 ข้อ ได้แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 92.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. เพศ ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
2. อายุ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ร้อยละ 32.50 ($R = 0.570$, $R^2 = 0.325$)
4. การจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถาบันควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้สถาบันควรจัดตั้งฝ่ายฝึกอบรม รวมทั้งควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพให้ชัดเจน ควรจัดแหล่งความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ และสถาบันควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกันควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและความก้าวหน้าตามสายงาน

FACTORS RELATED TO SELF-DEVELOPMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS
AT KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY NORTH BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
ORATHAI SANGTHAMRONG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

October 1997

The objective of this research was to study factors related to self-development of the government officials at King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok (KMUTNB). A random sample of 259 was selected from teaching staff, academic supporting staff, and administrators who had been working at KMUTNB in academic year 1996. The independent variables studied composed two groups : personal and environmental. Personal factors included gender, age, working experience, salary, marital status, position, educational level, and self-development motivation. Environmental factors included self-development oriented environment and KMUTNB's self-development oriented services. The research tool was a 53-item 5-point Likert type questionnaire from which, after distribution and follow-ups, 92.83 percent of data gathered. The statistical methods employed were mean, standard deviation, Pearson's r , and stepwise multiple regression.

The major findings were :

1. Gender, working experience, salary, marital status, position, and educational level were not correlated with self-development motivation.
2. Age, self-development motivation, self-development oriented environment and KMUTNB's self-development oriented services were significantly correlated with self-development of KMUTNB's staff at .05 level.
3. 32.50 percent of self-development of KMUTNB's staff could be explained by self-development motivation, self-development oriented environment and KMUTNB's self-development oriented services ($R = 0.570$, $R^2 = 0.325$).
4. Staff development at KMUTNB should take all factors related to self-development into account. Besides, KMUTNB should set up a department for staff development which could help provide policies and direction guides for staff development. This department should also provide informal sources of self-development. Last but not least, it should follow up the applications of self-development knowledge by those trained staff and used all results in their promotions accordingly.

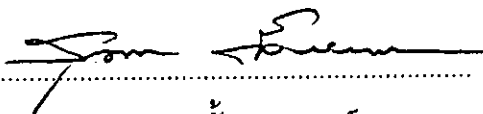
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



ประธาน

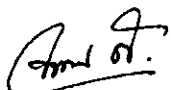
(ดร.จรัสวรรณ สุกตกุล)



กรรมการ

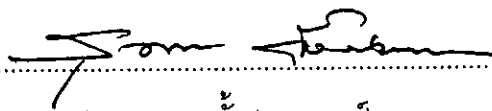
(ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(ดร.จรัสวรรณ สุกตกุล)



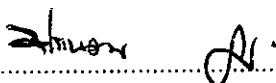
กรรมการ

(ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.ดร.ประนอม อุตกฤษฎ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ ผศ.ดร.ประนอม อุตกฤษฎ์ กรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งท่านได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของการวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศ.ดร.ธีรฤติ บุญยโสภณ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์ คุณวงเดือน ปริญญณะ คุณปราณี เข็มวงศ์ทอง และคุณปิยะชาติ โชคพิพัฒน์ ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถามให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ รศ.บรรเลง ศรีนิล อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ คุณปราณี เข็มวงศ์ทอง รักษาการผู้อำนวยการโครงการกองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กรุณาให้สัมภาระและคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำแผนกวิชาการอุดมศึกษา พี่ ๆ เพื่อน ๆ วิชาเอกการอุดมศึกษาทุกท่าน รวมทั้ง ดร.อนุสรณ์ สกุลคู ที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณประยูร คำจันดี คุณนภาพร อมรชัยเจริญ และคุณสุพัฒตรา เขยชุ่ม ตลอดจนเพื่อนทุกคนที่มีส่วนช่วยในการทำวิจัย และท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เกื้อหนุนและเป็นกำลังใจสำคัญจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ

อรทัย แสงธำรง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การพัฒนาโครงสร้างของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	9
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	14
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	15
จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	16
กระบวนการพัฒนาบุคลากร	18
แนวทางการพัฒนาตนเอง	21
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง	23
ปัจจัยส่วนบุคคล	24
เพศกับการพัฒนาตนเอง	24
อายุกับการพัฒนาตนเอง	25
ประสบการณ์ในการทำงานกับการพัฒนาตนเอง	26
เงินเดือนกับการพัฒนาตนเอง	28
สถานภาพสมรสกับการพัฒนาตนเอง	28
ประเภทของข้าราชการกับการพัฒนาตนเอง	29
วุฒิการศึกษากับการพัฒนาตนเอง	30
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	31
ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	36

บทที่	หน้า
บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง	36
การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
ความมุ่งหมายของการวิจัย	72
วิธีดำเนินการวิจัย	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	97
ประวัติย่อผู้วิจัย	110

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทข้าราชการ.....	41
2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	44
3 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	44
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ	48
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ	50
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถาบัน.....	51
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเงินเดือน	53
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพสมรส	55
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประเภทข้าราชการ	57
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	59
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	61
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อของบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง	62

ตาราง

หน้า

13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง	63
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง	65
15	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการกับปัจจัยส่วนบุคคล	66
16	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง	67
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาตนเอง.....	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิการบริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	12
2 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	13
3 แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากร	19
4 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	33
5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	40

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามต้องอาศัยบุคลากรหลายประเภท ซึ่งจะมีจำนวนมากน้อยแตกต่างกันไปตามลักษณะและปริมาณงานขององค์กร สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำเป็นจะต้องมีบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานสอน งานบริการวิชาการ งานบริหารและธุรการ ตามกฎทบวงฯฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ข้อ 11 ได้กำหนดข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย ได้แก่

1. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์
2. ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานบรรณารักษ์ ไลบรารีศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัย และตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) กำหนด
3. ตำแหน่งซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่ ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก หัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก และตำแหน่งอื่นที่ ก.ม. กำหนด

บุคลากรเหล่านี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นบุคลากรในทุกสายงานจึงควรได้รับการพัฒนาโดยการให้การศึกษา ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่การงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ของงาน และหน่วยงาน (สุวันนา ทองสีสุขโส. 2537 :

4 - 5)

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการหรือแสวงหาและเผยแพร่สัจธรรมขั้นสูงสุด การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษาได้นั้น นอกจากอาจารย์ที่มีคุณภาพแล้วยังต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอนซึ่งทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการและการบริหารและธุรการ

ที่มีคุณภาพด้วย การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรดังกล่าวมิใช่งานประจำที่ทำเป็นกิจวัตร แต่เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างสรรคงานเพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละสายงานได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้มีศักยภาพถึงขีดสูงสุด ในบรรดาองค์ประกอบทางการบริหาร 'คน' เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ (วิจิตร อวระกุล. 2537 : ไม่มีเลขหน้า) และพัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ จากความสำคัญ ของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น องค์การจึงได้จัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสม กับงาน มีการบำรุงขวัญกำลังใจ มีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม รวมทั้งพัฒนาให้บุคลากรที่เพิ่งเข้าทำงาน และที่ทำงานอยู่ในองค์กรแล้ว ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติ งานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร (เพยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 193) การพัฒนาบุคลากรจึงนับว่าเป็นวิธีการที่สำคัญและได้รับความนิยมนำแพร่หลายใน ปัจจุบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวที่ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2502 ด้วยความร่วมมือช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและวิชาการระหว่างรัฐบาลไทยกับ รัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2537 : 5) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถาบันมีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วจากโรงเรียน เทคนิคพระนครเหนือ (ไทย-เยอรมัน) มีฐานะเป็นโรงเรียนในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ในขณะที่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบันมีฐานะเทียบเท่ากรมอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทำให้โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันมีขนาดใหญ่ขึ้นสลับซับซ้อนขึ้น มีงานหลากหลายรวมทั้ง จำนวนบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรเพิ่มขึ้นเป็น 927 คน (สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2538 : 165) บุคลากรเหล่านี้มีพื้นฐานและความต้องการด้านการ ทำงานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของการปฏิบัติงาน ทำให้การพัฒนาองค์การจำเป็นต้องกระทำ อย่างเร่งด่วน รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายให้พร้อมที่จะแข่งขันกับโลก ภายนอก เพื่อให้การดำเนินการของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชนะ กลสิการ. 2538 : 36) ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2524 : 112) ได้ให้ทัศนะว่า พื้นฐานที่สำคัญสำหรับการ พัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือบุคลากร จะต้องมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจจึงนับว่าเป็นปัจจัยประการแรกที่ส่งผลต่อการ พัฒนาตนเองของบุคลากร แนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ จิตพิทักษ์ (2532

: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพหรือผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัย ประเภทจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพหรือผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ อาทิ จากผลการวิจัยของเนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการ ใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการ ใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 และจากการวิจัยของอรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 : บทคัดย่อ) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุหพันธ์ ทองกลีบ (2535 : 95 - 96) ซึ่งศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการสอน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล

นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการให้บริการด้านอื่น ๆ ของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อีรียุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2530 : 230 - 231) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ การขาดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน การขาดเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมกับระบบราชการและสภาพการทำงานของสังคมไทย การขาดการยอมรับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาบุคลากรและขาดทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ เลิศมโนกุล (2533 : 200) พบว่าการพัฒนาครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมภาคเหนือ ประสบปัญหาด้านงบประมาณขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และความไม่พร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ สกกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ได้พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเกิดจากการขาดแคลนงบประมาณและไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็น สัดส่วน ตลอดจนขาดเอกสารวารสารและตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กล่าวว่า รัฐบาลมีนโยบายจำกัดอัตรา กำลังของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทำให้สถาบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง นอกจากการจำกัดอัตรากำลังดังกล่าว ข้างต้นสถาบันยังประสบปัญหาด้านงบประมาณและไม่มีแผนปฏิบัติการสำหรับการพัฒนา บุคลากรที่ชัดเจน รวมทั้งขาดข้อมูลในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร (บรรเลง ศรีนิล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อรทัย แสงธำรง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานอธิการบดี สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2539) ปรานี เข็มวงศ์ทอง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้ความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานด้านการพัฒนา บุคลากรของสถาบัน ได้แก่ บุคลากรยังไม่ยอมรับและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จะเห็นได้จากการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งหลังจากที่ได้รับการพัฒนาตนเองแล้วสถาบันก็มีได้ มอบหมายภารกิจตามที่บุคลากรดังกล่าวได้รับการพัฒนามาแล้ว การพัฒนาในแต่ละครั้งไม่ สามารถรองรับผู้เข้ารับการพัฒนาได้มากเนื่องจากการขาดสถานที่ที่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันหาก การพัฒนาบุคลากรมีช่วงระยะเวลาสั้น อาจทำให้หน่วยงานต้นสังกัดต้องเสียประโยชน์จากการ ทำงานของผู้เข้ารับการพัฒนา สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังมิได้มีเทคนิควิธีการที่ เหมาะสมที่จะสร้างความสนใจให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา ส่วนการพัฒนาด้านทักษะมักขาดแคลน วัสดุอุปกรณ์ อุปกรณ์ไม่ทันสมัย การขาดแคลนวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นปัญหาสำคัญอีก ประการหนึ่ง ในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้งสถาบันยังขาดการประเมินและ ติดตามผล ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคล วัสดุ งบประมาณ เวลา และโอกาสในการ ปรับปรุงเทคนิควิธีการในการพัฒนาครั้งต่อไป (ปรานี เข็มวงศ์ทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อรทัย แสงธำรง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2540)

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยศึกษา ปัจจัยที่คาดว่าจะสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม ผลของการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการจัดกิจกรรม

เพื่อพัฒนาตนเอง อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และนำเสนอผู้บริหารพิจารณา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนานุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางนโยบาย การพัฒนานุคลากร และใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและ กิจกรรมการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้แก่ อาจารย์ 469 คน นักวิชาการ 163 คน และเจ้าหน้าที่ 293 คน รวมทั้งสิ้น 925 คน

ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ จำแนกเป็น
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
- 1.2 อายุ จำแนกเป็น
 - 1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2.2 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป
- 1.3 ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน จำแนกเป็น
 - 1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.3.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
- 1.4 เงินเดือน จำแนกเป็น
 - 1.4.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - 1.4.2 ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท
 - 1.4.3 ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป
- 1.5 สถานภาพสมรส จำแนกเป็น
 - 1.5.1 โสด
 - 1.5.2 สมรส
 - 1.5.3 อื่น ๆ
- 1.6 ประเภทข้าราชการ จำแนกเป็น
 - 1.6.1 สาย ก
 - 1.6.2 สาย ข
 - 1.6.3 สาย ค
- 1.7 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น
 - 1.7.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.7.2 ปริญญาตรี
 - 1.7.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.8 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
2. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่
 - 2.1 บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
3. การพัฒนาตนเองของข้าราชการ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการศึกษา และเรียนรู้ในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยวิธีการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม อบรม ประชุม สัมมนา ทางวิชาการ เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ หมายถึง พฤติกรรมในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและสิ่งเร้าที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

3. สาย ก หมายถึง ผู้ซึ่งทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตามความในกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 11 ก ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 1 ปี

4. สาย ข หมายถึง ผู้ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ตามความในกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 11 ข ได้แก่ตำแหน่งในสายงานโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ วิจัย ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 1 ปี

5. สาย ค หมายถึง ผู้ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารและธุรการ ตามความในกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 11 ค ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ด้านการบริหารและธุรการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 1 ปี ยกเว้นผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

6. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ชักนำให้ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในการวิจัยนี้วัดแรงจูงใจจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

6.1 แรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว หมายถึง ความต้องการ ความสนใจ ความพึงพอใจที่จะกระทำหรือเรียนรู้ด้วยจิตใจของตนเอง เช่น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการรู้จักเพื่อนหลาย ๆ หน่วยงาน เป็นต้น

6.2 แรงจูงใจด้านหน้าที่ราชการ หมายถึง แรงกระตุ้นจากภายนอกที่ทำให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ต้องการความรู้ที่จะนำไปปรับปรุงงาน เหตุผลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ราชการ

7. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานการณ์ของสถาบันที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ในการวิจัยนี้จำแนกเป็น

7.1 บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง หลักการในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและสิ่งแวดล้อมของสถาบันที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ นโยบายการพัฒนาบุคลากร ปรัชญาของการจัดการ โครงสร้างขององค์การ และนโยบายด้านการคลัง

7.2 การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง หมายถึง การอำนวยความสะดวกและการประสานงานการจัดกิจกรรมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น บทบาทของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการของข้าราชการ รูปแบบการจัดกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยจัดลำดับตามสาระดังนี้ การพัฒนาโครงสร้างของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ความหมายของการพัฒนานุคลากร ความสำคัญของการพัฒนานุคลากร จุดมุ่งหมายของการพัฒนานุคลากร กระบวนการพัฒนานุคลากร แนวทางการพัฒนาตนเอง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

การพัฒนาโครงสร้างของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทยกล่าวได้ว่า เริ่มมีการจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาขึ้นตั้งแต่ก่อนปีพุทธศักราช 2475 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในโครงการจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาในระยะนั้นได้มีการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคพระนครเหนือเมื่อปีพุทธศักราช 2502 และต่อมาโรงเรียนอาชีวศึกษาหลายแห่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัย เช่น วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยโพรคมนามคม วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ เป็นต้น

เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีตลอดจนเป็นการยกระดับมาตรฐานความรู้และทักษะเฉพาะทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับวิวัฒนาการทางสังคม ในปีพุทธศักราช 2524 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติยกฐานะวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ และวิทยาลัยโพรคมนามคม จัดตั้งเป็นสถาบันเทคโนโลยีและได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้นาม “พระจอมเกล้า” เป็นชื่อสถาบัน เรียกว่า “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ทำการวิจัย ให้บริการและส่งเสริมทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ในปีพุทธศักราช 2517 ได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ให้สถาบันเทคโนโลยีทั้ง 3 วิทยาเขต เป็นส่วนราชการในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย

มีรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตเป็นผู้บริหารงานแต่ละวิทยาเขต รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาเป็นผู้ประสานงานด้านนโยบายและแผนงาน โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่ควบคุมกำกับให้คำแนะนำสถาบันในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ในช่วงปี พ.ศ. 2514 - 2516 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยังผลให้สถาบันเติบโตขึ้น นักศึกษาและบัณฑิตของสถาบัน รวมทั้งผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของวงการอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการ และสถาบันทางวิชาการชั้นสูงทั้งในและต่างประเทศ แต่ขณะเดียวกันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานอันเกิดจากโครงสร้างและระบบการบริหารงาน ซึ่งเนื่องมาจากสถานที่ตั้งของวิทยาเขตต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว ดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแยกสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเป็นสถาบันอิสระ 3 สถาบัน ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 สถาบัน จึงเป็นอิสระจากกัน และเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมหนึ่งในทบวงมหาวิทยาลัย

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งการบริหารงานออกเป็น 10 หน่วยงานในระดับคณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สำนักหอสมุดกลาง สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม และสำนักคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. จัดการศึกษาทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5 ระดับ คือ
 - 1.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทางด้านสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - 1.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทางด้านสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
 - 1.3 ระดับปริญญาตรี ทางด้านสาขาวิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมศาสตร์

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์ประยุกต์

- 1.4 ระดับปริญญาโท ทางด้านสาขาวิศวกรรมศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 1.5 ระดับปริญญาเอก ทางด้านสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

2. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิชาการเกี่ยวกับงานวิจัยพื้นฐาน สาขาเทคโนโลยีและงานวิจัยประยุกต์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

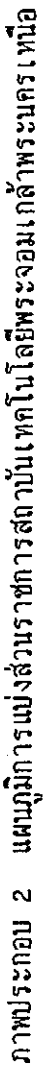
3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในรูปแบบ การให้บริการวิชาการ บริการอุตสาหกรรม บริการวิจัยและพัฒนา บริการอาสาพัฒนาชนบท เพื่อเป็นบริการทางวิชาการให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และชุมชน

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยจัดกิจกรรมทางด้านศาสนา ประเพณี และ วัฒนธรรมไทย

การพัฒนาโครงสร้างและองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการจัดและดำเนินการ เพื่รองรับการจัดการศึกษาและมีกรอบทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนเพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาอุตสาหกรรม สถาบันได้จัดการแบ่งส่วนราชการตามแผนภูมิดังต่อไปนี้ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2538 : 3 - 4)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือกิจกรรมที่จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์หรือทัศนคติที่ดีขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ยากขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่าการพัฒนาบุคลากรทั้งนั้น (เด่นพงษ์ พลละคร. 2532 : 23) สมิต สัจฉกร (2536 : 19) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า คือ กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรและให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในทำนองเดียวกัน ชูล์เลอร์และยังค์บลัด (Schuler and Youngblood. 1986 : 338) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตโดยการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ เกคินี หงสนันท์ (2531 : 78) ได้ให้คำจำกัดความว่าพัฒนาบุคลากรคือ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ถูกต้อง ทศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2535 : 6) ได้เสนอแนวความคิดว่าการพัฒนากำลังคนเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้าง โดยเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมทุก ๆ อย่างที่มีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มพูนให้กำลังคนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงขึ้น อันจะส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งปรัชญา เวสารัชช์ (2529 : ง. 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน หรือตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ เคนนีและ ไรด์ (Kenney and Reid. 1986 : 3) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ รวมทั้งผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้ว ได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ขณะที่แพ็คซ์ตัน (Paxton. 1976 : 495) มองในแง่ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้เท่าที่ยังมีชีวิตอยู่ และไม่เฉพาะแต่บุคคลที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเท่านั้นที่จะมีโอกาสในการเรียนรู้ หรือได้รับการพัฒนาหากแต่กิจกรรมการพัฒนายังรวมไปถึงบุคคลอื่นที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้วย

จากทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวนับว่ามีความเห็นคล้ายคลึงกันกล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรและบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนามูลฐาน

บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุเข้าทำงาน รวมทั้งนิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาใหม่แม้ว่าจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมคติในการจะให้บริการแก่สังคมและประเทศชาติ แต่มักขาดความมั่นใจในการทำงาน เนื่องจากความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเล่าเรียนเป็นไปในลักษณะกว้าง มิได้สอนวิธีการทำงานเฉพาะตำแหน่ง ถึงแม้ว่าการบรรจุแต่งตั้งเพื่อรับบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จะได้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ไว้เป็นอย่างดีก็ตามแต่ไม่ได้เป็นหลักประกันที่ดีว่าการคัดเลือกบุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป องค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In Service Training) ให้ด้วย (สมาน รัชสิโยภพ 2530 : 83) เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 6) กล่าวว่าองค์กรทั้งภาครัฐบาลและเอกชนต่างเห็นความสำคัญ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนามากขึ้น เนื่องจากสาเหตุดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมประเภทก่อนทำงาน (Pre Service Training) ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการแนะนำการทำงาน (Induction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่คุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้และทัศนคติที่พอเหมาะกับความต้องการของหน่วยงาน และช่วยสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่

2. สภาพแวดล้อมประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สภาพการเมืองและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและระบบการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กร การแบ่งส่วนงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่เป็นผลให้องค์กรต้องหาทางให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายในเวลารวดเร็ว

3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมีระบบก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่น ทำให้เสียเวลาและอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย

สำหรับรัฐบาลก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (2520 - 2524) แต่ยังไม่มีความมาตรการในทางปฏิบัติอย่างเด่นชัด หลังจากนั้นรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่อย่างชัดเจน และต่อเนื่องมาโดยลำดับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (2525 - 2529) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 - 2539) ซึ่งกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวกับระบบกำลังคนด้านคุณภาพไว้อย่างชัดเจน 2 ประการที่สำคัญกล่าวคือ กำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ โดยขึ้นกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ เนื้อหาสาระสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศประการหนึ่ง และประการที่ 2 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาอย่างมีระบบ และต่อเนื่องนับตั้งแต่เริ่มการบรรจุ การเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายเปลี่ยนหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง (จินตนา บิลมาศ. 2535 : 22 - 23) สมิต สัจฉกร (2536 : 20) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรในภาคธุรกิจจะกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรไม่สามารถแบกภาระการจ้างบุคลากรที่ด้อยการพัฒนา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มผลผลิตและเตรียมกำลังคนที่มีคุณภาพสำหรับโครงการในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำต่อการเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทั้งความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคนิควิทยาการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ นอกจากจะทำให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังส่งผลทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น หรือเป็นการลดความสิ้นเปลืองที่เกิดขึ้นได้อันเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การวางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ครอบคลุมและชัดเจน การกำหนดจุดมุ่งหมายจะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางและการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นมาตรการในการวัดผลว่า งานนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาการจำแนกประเภทจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรของ เด่นพงษ์ พลละคร (2532 : 24 - 25) และเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 5) สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเปลี่ยนทัศนคติ

ส่วนประยูร พรหมพันธุ์ (2531 : 18 - 19) จำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ลดปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้น้อยลง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร ปัญหาเรื่องขาดความรู้เทคนิคหรือวิชาการ หรือปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล การพัฒนาดังกล่าวย่อมจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี อันจะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่หยุดยั้ง เพราะสามารถที่จะปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบันได้

2. เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรตลอดจนถึงค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน ทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นได้

3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในฐานะเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถที่จะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นนักบริหารที่ดีได้ โดยสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมาได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะของตนให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น

5. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจหน้าที่และบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี และยังสามารถทำงานร่วมมือและประสานงานกับบุคลากรในทุกระดับได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดภาวะความเครียด สร้างความรัก ความเข้าใจและสามัคคีต่อกัน เกิดความสมานฉันท์เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว และทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนรู้สึกที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตน ย่อมจะต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรอย่างไม่มีวันหยุดยั้ง

นอกจากการจำแนกจุดมุ่งหมายดังกล่าวแล้ว สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 181 - 182) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร (Institutional Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.8 ฝึกฝนบุคคลเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึงจุดมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการจำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรของบุคคลต่าง ๆ ดังได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เปลี่ยนทัศนคติ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อความสำเร็จที่ ก่อให้เกิดความเจริญต่อองค์กรและตนเอง

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

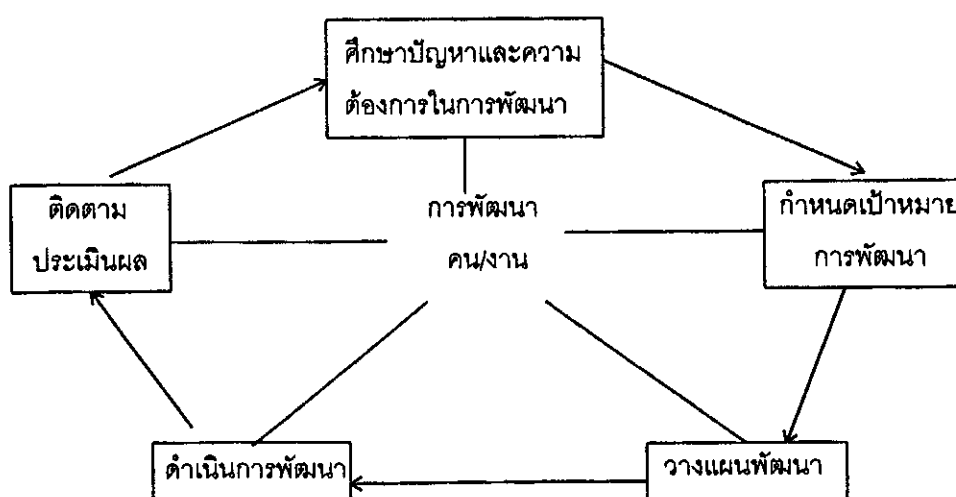
กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องวางแผนโดยเรียงลำดับ ก่อนหลัง เพื่อกำหนดดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่

วางไว้กระบวนการดังกล่าวแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร แต่การดำเนินการให้ได้ผลดีจะต้องทำอย่างมีระบบและถูกต้องตามขั้นตอน

เด่นพงษ์ พลละคร (2532 : 24) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนานุคลากรมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความจำเป็นของการพัฒนานุคลากร เพื่อทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือนุคลากรว่าควรจะได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนานุคลากร โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานหรือนุคลากรเป็นหลัก เช่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ เป็นต้น
3. กำหนดวิธีการพัฒนานุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนานุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรมหรือสัมมนา การโยกย้ายงาน การสอนงานหรือการนิเทศงาน เป็นต้น
4. กำหนดโครงการและแผนงาน เป็นขั้นตอนที่จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานุคลากร เช่น หลักสูตร โครงการ งบประมาณ ระยะเวลาของการพัฒนานุคลากร เป็นต้น
5. ดำเนินการตามโครงการและแผนงานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามกำหนดเวลาและให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
6. ประเมินผลการดำเนินการ เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนานุคลากรครั้งต่อไป

ในทางปฏิบัติของการพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน สามารถจัดกระบวนการพัฒนานุคลากรเป็น 5 ขั้นตอนดังภาพ (ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. 2535 : 7 - 9)



ภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการพัฒนานุคลากร

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนนี้ควรจะครอบคลุมกิจกรรมในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานปัจจุบันเกี่ยวกับคนและงาน เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ความชำนาญงาน ความสามารถเฉพาะด้านของกำลังคนที่มีอยู่ เป็นต้น นอกจากนี้ควรสำรวจความต้องการในอนาคตทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การคาดหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น แผนงานในอนาคตและคุณภาพของกำลังคนที่หน่วยงานต้องการ เป็นต้น หลังจากทราบข้อมูลต่าง ๆ ข้างต้นแล้วก็ทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัญหา และช่องว่างที่ควรจะได้รับแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนา และกำหนดเป้าหมายหรือผลที่คาดว่าจะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 วางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่มีรายละเอียดครอบคลุมถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้น และกำหนดเวลาที่จะดำเนินการ การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับกำลังคนด้วย เช่น แผนความต้องการอัตรากำลังและแผนการสรรหา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ดำเนินการพัฒนา ควรจะให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะได้มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้แผนพัฒนากำลังคนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 ติดตามประเมินผล เป็นขั้นตอนท้ายสุดที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการติดตามกำกับเป็นระยะ ๆ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งประเมินปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยผลจากการติดตามประเมินผลจะกลับไปสู่วงจรของระบบและขั้นตอนการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ผู้บริหารจะต้องกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการรับผิดชอบ รวมทั้งกิจกรรมจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อาจกล่าวได้ว่าการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวทางการพัฒนาตนเอง

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจในการดำเนินกิจการที่สำคัญหลายประการ บทบาทที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ดังนั้นบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีดีอันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศให้เจริญทัดเทียมนานาชาติในระยะประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนขึ้นเอง ซึ่งองค์ความสามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2531 : 90) พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525 : 76 - 80) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการพัฒนา ปลุกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีหลักการดังนี้ การพัฒนาตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน ควรเกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สำหรับแนวทางการพัฒนาตนเองปิยะรัตน์ นิลอัยยกา (2537 : 1) และทองฟู ชินะโชติ (2531 : 106) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางการพัฒนาตนเองอาจกระทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

10. เข้าศึกษาบางวิชาในสถานศึกษา

11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ วัฒน วิวัฒนวิทย์กิจ (2532 : บทคัดย่อ) เรื่องศึกษา

ความต้องการเพิ่มพูนทักษะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับบริหารมีความต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านการคิด ได้แก่ วิธีการแก้ปัญหาแบบง่าย ๆ และการวิเคราะห์ระบบ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการมีความต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ คอมพิวเตอร์ด้านการจัดการฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล เป็นต้น เสริม พัดชุมพร (2529 : 184 - 185) ได้ศึกษาการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทรรศนะของผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า กิจกรรมที่ควรจัดเพื่อพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันทั้งในและต่างประเทศ การส่งเสริมการทำวิจัยและการเขียนตำราของอาจารย์ ทั้งนี้ควรจะได้มีการจัดการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา สำหรับสมคิด ชุนทองนุ่ม (2533 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่าการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพเกี่ยวกับการอ่านหนังสือหรือบทความทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ การทำจดหมายข่าว วารสาร หรือจุลสารอยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนอนันต์ ชันธราช (2535 : 102 - 103) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับอยู่ในระดับสูง ในเรื่องต้องการแสวงหาความรู้ด้านวิชาการด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอ่าน ฟังการอภิปราย ฟังการบรรยายพิเศษ ฟังปาฐกถา และต้องการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้สนใจและผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ โชค บำรุงพงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง ได้แก่ ความต้องการให้มีการประชุมและปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหมวดงานที่ตนเองสังกัดอยู่

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า แนวทางการพัฒนานั้นบุคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้นและจะต้องรู้จักใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการแสวงหาวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะให้เหมาะสมกับตนเองทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2527 : 30) กล่าวว่า หลักประกันต่อความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบย่อย (Sub-System) 2 ระบบในองค์กร ซึ่งได้แก่ ระบบที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต (Living and Non-Living System)

1. ระบบที่มีชีวิตนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากความปรารถนาและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของตน และการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเกิดจากแรงจูงใจที่เป็นตัวผลักดัน นอกจากแรงจูงใจแล้วยังมีปัจจัยตัวอื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเช่นกัน ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของข้าราชการ วุฒิทางการศึกษา ทัศนคติ จากผลการวิจัยของ ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 136 - 143) ซึ่งศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตามทัศนะของครูอาจารย์ที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัยของสมศรี สุขเกษม (2536 : 359) เรื่องศึกษาปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต เนื่องจากปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ต้องการความก้าวหน้าและต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ระบบที่ไม่มีชีวิต จะต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์กรหลาย ๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา กล่าวคือ สภาพแวดล้อมขององค์กรจะมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยอัตโนมัติ หากสภาพแวดล้อมมีลักษณะไม่เอื้ออำนวยจะกลายเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการเจริญเติบโตและการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมยังมีบทบาทในการสร้างผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อผลผลิตของการพัฒนาคือการนำความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ไปใช้ จากผลการวิจัยของ พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 49) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารเพราะผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยอย่างชัดเจน โดยจัดตั้งฝ่ายวิจัยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานสนับสนุนส่งเสริมและติดตามผลการวิจัยในมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มปริมาณนักวิจัย

และคุณภาพการวิจัย สำหรับด้านสภาพการทำงานและด้านการเงินยังไม่ได้มีการจัดสรรให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์ อีกทั้งต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของทางราชการ ทำให้การทำงานวิจัยไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ในทำนองเดียวกับ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงาน ได้แก่ ขนาดของหน่วยงาน การสนับสนุนจากหน่วยงาน และปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย การประสานงาน ความเข้าใจในหมู่นักวิจัยเองเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับจำนวนผลงานการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เช่น (Chen. 1995 : 2315-A) ได้ศึกษาบรรยากาศในองค์กรและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอเมริกาและบริษัทของจีนในประเทศไต้หวัน พบว่า บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เบเกอร์ (Baker. 1989 : 2867-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบซึ่งผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของครู พบว่า บรรยากาศและความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาทักษะการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยทั้ง 2 ด้านเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของปัจจัยดังกล่าว เพื่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาตนเองจักได้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศกับการพัฒนาตนเอง

สุนันท์ นิลบุตร (2536 : 25) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรมีจุดหมายเพื่อต้องการนำตนเองไปสู่ความเจริญเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป จากผลการวิจัยของเนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : 79) เรื่องศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 : 10) ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ครูในด้านการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน สำหรับผลการวิจัยของจำเนียร ชุณหโสภาค (2539 : 128) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนสุทีป แก้ววงศ์ศรี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะบุคลากรในสถาบันการศึกษาจะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่แก่เยาวชนและการบริการแก่สังคม ดังนั้นการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดจึงไม่ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียวควรนำตัวแปรอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย

อายุกับการพัฒนาตนเอง

อายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคมไทย บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้ ไคน์ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2532 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Schein. 1978) ได้แบ่งระยะเวลาการทำงานออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะ 10 ปีแรก เป็นระยะที่มีไฟในการทำงาน ทำงานทุกอย่างทุกโอกาส

ระยะที่ 2 ระยะ 10 ปีต่อมา อายุระหว่าง 30 - 40 ปี เป็นระยะที่มีประสบการณ์มาก มีความรู้ความสามารถและทำงานได้ดี

ระยะที่ 3 อายุระหว่าง 40 - 50 ปี เป็นระยะที่เรียกว่า วัยกลางคน ทำงานแบบรักษาระดับและลดระดับลง คำนึงถึงเรื่องเศรษฐกิจมากกว่าเรื่องการปฏิบัติหน้าที่

ระยะที่ 4 ระยะสุดท้ายอายุระหว่าง 50 - 60 ปี ส่วนมากทำงานแบบเกษียณตัวเองทางใจ ไม่มีการเติบโต

จากผลการวิจัยของภรณ์ มนูญพร (2535 : 118) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการพัฒนามหาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่า อายุของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนามหาวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 : 87 - 89) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนามหาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนามหาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีการศึกษาต่อมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก
2. ด้านการทำวิจัย พบว่า อาจารย์ที่มีอายุปานกลาง (41 - 50 ปี) มีความสนใจทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยและอายุมาก
3. ด้านการเขียนเอกสารตำรา พบว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี จะสนใจค้นคว้าเขียนเอกสารมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

สำหรับ บุหลัน ทองกลีบ (2535 : 95) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วิทยุคณิกของอาจารย์พยาบาลเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการโดยรวมซึ่งอาจารย์ที่มีวิทยุคณิกต่ำกว่า 30 ปีและอาจารย์ที่มีวิทยุคณิก 30 ปีขึ้นไป ต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการแตกต่างกันไปตามความกระตือรือร้นของร่างกายและจิตใจ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความกระตือรือร้นมีความพร้อมที่จะทำงานและรับการพัฒนารูปแบบทั้งทางด้านความรู้ ทางวิชาการ การบริหาร เพื่อให้ตนมีศักยภาพสูงขึ้น และเมื่อมีอายุเพิ่มสูงขึ้น องค์การจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านการทำงาน ครอบครัว และการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งทำหน้าที่ที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรที่มีวิทยุคณิกต่ำกว่าโดยใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นแนวทาง

ประสบการณ์ในการทำงานกับการพัฒนาตนเอง

ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ ความรู้ความสามารถที่ได้รับหลังจากจบการศึกษาตามระบบเป็นความรู้ทางทฤษฎีอย่างเดียวไม่พอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องขจัดปัญหาดังกล่าว โดยวิธีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและ ประสบการณ์ในการทำงาน (ประชา เตรีตน์ 2531 : 40 - 42) บุหลัน ทองกลีบ (2535 : 96) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการ

ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปีนั้น ตระหนักว่าตนเองยังมีประสบการณ์น้อยจึงจำเป็นต้องค้นคว้าที่จะพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ เช่น การใช้สื่อหรือสื่อดัดแปลงประกอบกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวิจัย การเขียนผลงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น และเพื่อนำเอาผลในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการสอนนักศึกษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป สำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปนั้น มีความรู้สึกว่าตนเองได้ทำการสอนมาเป็นระยะเวลานานพอสมควรแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องค้นคว้าที่จะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีก เพราะถือว่าตนเองมีประสบการณ์ในการสอนสูงอยู่แล้ว อนันต์ ชันธราช (2535 : 114) ศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำการที่มีประสบการณ์รับราชการน้อยกว่า 15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองตามล้าพียงมากกว่าครูประจำการที่มีประสบการณ์รับราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความหวังในด้านความก้าวหน้าในชีวิตเพราะมีเวลารับราชการมากกว่าและโอกาสจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานยังมีสูง สำหรับศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 139 - 140) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์ไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันเพราะในปัจจุบันครูอาจารย์ได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้นเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจากตำราหรือสถานศึกษาต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังได้รับการฝึกอบรมตามโครงการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยมีความพยายามและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของตนเองให้สูงขึ้นมากกว่าผู้มีประสบการณ์มากเนื่องจากตระหนักว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอและคาดหวังในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่สำหรับผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีความชำนาญและความพร้อมมากกว่า อาจจะละเลยในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ องค์กรจะต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรกลุ่มนี้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เงินเดือนกับการพัฒนาตนเอง

เงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความสลับซับซ้อน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับตั้งแต่ความต้องการด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2528 : 113) ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 148) กล่าวว่า งบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของบุคลากร หน่วยงานบางแห่งมีงบประมาณจำกัด ทำให้การดำเนินงานด้านดังกล่าวไม่คล่องตัว ค่าใช้จ่ายบางส่วนบุคลากรจำเป็นต้องรับผิดชอบเอง บุคลากรจึงไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จากการสัมมนาเรื่องแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ระบายได้หรือเงินเดือนของคณาจารย์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ไม่มีเวลาอุทิศให้กับงานในหน้าที่ได้เต็มที่ (2529 : ไม่มีเลขหน้า) จากผลการวิจัยของอรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 : 88) เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คณาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ระบายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษาต่อ โดยอาจารย์ที่มีรายได้น้อย มีการศึกษาต่อมากกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มาก สุพัตรา เกตุวงษ์ (2532 : 236 - 236) ได้ศึกษาการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเงินเดือนหรือรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาคณาจารย์และรูปแบบของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์แตกต่างกัน ทองหล่อ นาคหอม (2535 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533 - 2534 พบว่า นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวรมีแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไม่สูงมากนัก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าระบายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยบุคลากรที่มีเงินเดือนหรือรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองและรูปแบบการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนให้กับบุคลากรในสังกัดที่มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบต่อไป

สถานภาพสมรสกับการพัฒนาตนเอง

สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ จะเห็นว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีผู้ปรนนิบัติดูแลและพึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้มีภาวะทางจิต

ดีกว่าผู้ที่โสด หม้ายหรือหย่าร้าง แต่จากการสัมภาษณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า คณาจารย์ที่สมรสและมีจำนวนบุตรที่อยู่ในอุปการะอาจเป็นอุปสรรคเนื่องจากเป็นภาระทางครอบครัวที่ทำให้คณาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามต้องการ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2539 : ไม่มีเลขหน้า)

จากผลการวิจัยของวิสิน พิธิตปัจจา (2536 : บทคัดย่อ) เรื่องการพัฒนาพนักงานของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนในเขตภาคเหนือ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความพึงพอใจต่อลักษณะการพัฒนานุคลากรในระดับมากที่สุด สำหรับอรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 : 87) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครูพบว่า สถานภาพสมรสของอาจารย์เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของภรณ์ มนูญพร (2535 : 113) เรื่องปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกษตรกรรมอาชีวศึกษา พบว่า สถานภาพครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ และผลการวิจัยของอารยา ปานมงคล (2535 : 76) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพและความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเกษตรกรรมอาชีวศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับวิธีการพัฒนาวิชาชีพ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสไม่อาจชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดจึงควรศึกษาร่วมกันระหว่างตัวแปรสถานภาพสมรสกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจพบความแตกต่างที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ประเภทข้าราชการกับการพัฒนาตนเอง

สถาบันอุดมศึกษาต่างยอมรับและเห็นความสำคัญของการพัฒนานุคลากร จึงจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรโดยตรงรวมทั้งสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นุคลากรแต่ละสายงานสามารถพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพให้เต็มศักยภาพในสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 44) อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้ความเห็นว่าวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดซึ่งสถาบันให้การส่งเสริมสนับสนุน ได้แก่ การศึกษาต่อของข้าราชการทั้งสามสาย การฝึกอบรม การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญตามโครงการความร่วมมือและช่วยเหลือทางวิชาการระหว่างสถาบันกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค ทำวิจัยในงานของตนเองพร้อมทั้งนำเสนอผลงานการวิจัยนั้น (บรรเลง ศรีนิล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อรทัย แสงอำรง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อวันที่

21 มิถุนายน 2539) และจากผลการวิจัยของชินษฐา มุตตานารักษ์ (2538 : 65) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข มีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อ การปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน การฝึกอบรม การฟังคำบรรยายจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การอ่านหนังสือวิชาชีพและการศึกษาดูงาน แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวยังประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังเช่นผลการวิจัยของทิวา ยาสุมุท (2531 : 164) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อของข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างปี พ.ศ. 2524 - 2528 พบว่า ข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ที่ลาศึกษาต่อ ระหว่างปี พ.ศ. 2524 - 2528 ประสบปัญหาดังนี้

1. ด้านกระบวนการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา เนื่องจากสถาบันการศึกษาบางแห่งกำหนดให้มีการทดสอบทางภาษาทำให้ข้าราชการที่สอบไม่ผ่านไม่สามารถลาศึกษาต่อได้
2. ด้านการแสวงหาแหล่งเงินทุนสนับสนุน ได้แก่ ทุนการศึกษามีน้อยเกินไป แหล่งเงินทุนตั้งเกณฑ์ไว้สูงเกินไปโดยเฉพาะทางด้านภาษาอังกฤษ
3. ด้านปัญหาค่าใช้จ่ายในการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยไม่สนับสนุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเอกสาร ตำราหรืออุปกรณ์การเรียน

จากผลการวิจัยของ สุทิพย์ แก้ววงศ์ศรี (2537 : 90) ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค พบว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย ข และ สาย ค อยู่ในระบับน้อย เนื่องจากมหาวิทยาลัยจัดสรรทุนและสนับสนุนการศึกษาไม่ทั่วถึง ขาดการส่งเสริมให้โอกาสผลิตผลงานทางวิชาการเท่าที่ควรผนวกกับบุคลากรขาดความกระตือรือร้นด้วย

ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 สาย ควรได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญ โดยการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม กระจายโอกาสให้บุคลากรอย่างทั่วถึง จัดทำโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศในการจัดส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ข้าราชการกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

 วุฒิการศึกษากับการพัฒนาตนเอง 

การพัฒนาบุคลากรในลักษณะการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิเป็นวิธีการจัดส่งข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษาเพิ่มเติมยังมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อ

การปฏิบัติและพัฒนางานให้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ภูมิการศึกษาและประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้น จากผลการวิจัยของ วรโรจน์ นาคเพชรพูล (2535 : 165 - 166) พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนานักบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษา

ภาคใต้สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อสถานศึกษาให้การส่งเสริมเป็นอย่างดี มีปัญหาน้อยเนื่องจากมีระเบียบและแนวปฏิบัติในการศึกษาต่อวางไว้ชัดเจน ครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีลดลงและแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวุฒิปริญญาโทมากขึ้น เนื่องจากการส่งเสริมของกรมอาชีวศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโลกทัศน์กว้างมองเห็นการณ์ไกลในด้านการพัฒนาบุคลากรและวางแผนการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต นิโรจน์ ไทยทอง (2535 : 111) ศึกษา

แนวทางพัฒนานักบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษาที่จบปริญญาตรีและปริญญาโทมีความต้องการฝึกอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อเติมเวลาเนื่องจากต้องการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและต้องการความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม ส่วนอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษาที่จบปริญญาเอกมีความต้องการทัศนศึกษา การอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ เนื่องจากอยู่ในระบบการเรียนมานานจึงต้องการวิธีการพัฒนาตนเองนอกกรอบชั้นเรียนมากกว่า บุหลัน ทองกลีบ (2535 : 95) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณวุฒิเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมองเห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติมและมีการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพราะเป็นการเลื่อนระดับทางสังคมอีกทางหนึ่งด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีจะมีแนวโน้มที่จะเข้ารับการศึกษาคือในระดับสูงขึ้น สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การทัศนศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นวิธีการพัฒนานักบุคลากรของบุคลากรจะต้องให้เหมาะสมกับวุฒิทางการศึกษาด้วย

✓ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

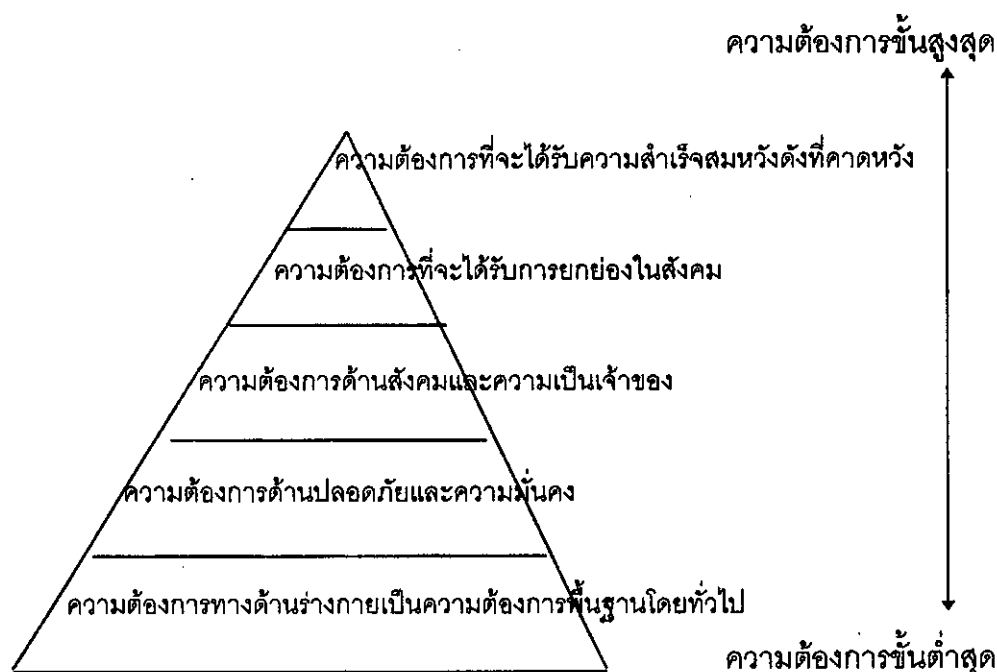
แรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำภาษาลาตินว่า 'Movere' แปลว่า ความเคลื่อนไหว คำว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับแรงกระตุ้นที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อไปสู่

จุดมุ่งหมาย (Rue and Byars. 1995 : 366) พยอ ม วงศ์สารศรี (2526 : 118) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ในทำนองเดียวกันปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 105) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ส่วนเดวิสและ นิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989 : 11) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าองค์กรจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรจะใช้ความสามารถอย่างไม่เต็มที่ แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (พยอ ม วงศ์สารศรี. 2526 : 119 - 120)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รับการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้เห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจจะพบว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมกับศักยภาพของความเป็นมนุษย์ มีความอยากรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการพัฒนาตนเองจนเต็มขีดความสามารถ (วิเชียร ปัตนธราช. 2532 : 68) แนวคิดดังกล่าวตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80 - 92) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์ไม่มีสิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วบุคคลนั้นย่อมจะแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่า ลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) คือ เมื่อความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในชั้นสูงก็จะตามมา ลำดับความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ



ภาพประกอบ 4 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

(Maslow. 1954 : 80 - 92)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านปลอดภัยและความมั่นคง (The Safety Needs) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะเศรษฐกิจและงานอาชีพ

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคมและความเป็นเจ้าของ (The Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (The Esteem Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคมได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวัง ((The Need for Self-Actualization) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งซึ่งเน้นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ โดยศึกษาปัจจัยภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดพฤติกรรม ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ (Herzberg, Mausner, and Snyderman. 1959 : 113 - 115)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยดังกล่าวทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้ยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากการศึกษาแรงจูงใจการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวรปีการศึกษา 2533 - 2534 โดยทองหล่อ นาคหอม (2535 : 91 - 92) พบว่าแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อลำดับแรกคือ ด้านเหตุผลส่วนตัวมีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์จากมหาวิทยาลัย และตั้งใจแน่วแน่ที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท รองลงมาคือแรงจูงใจในด้านหน้าที่ราชการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองและต้องการที่จะได้รับความรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกันรังรอง สีทองดี (2535 : 262) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า นิสิตปริญญาโทภาคพิเศษมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากต้องการความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนชั้นสูงต่อไป เพื่อให้ได้รับปริญญาบัตรและต้องการเรียนรู้ลักษณะวิชาที่เรียนอยู่สำหรับอาคม หอมคำวะ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจการโอนเข้ารับราชการตำแหน่ง

นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า แรงจูงใจอันดับแรก ได้แก่ ด้านหน้าที่ราชการ คือ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพของตน ด้านเหตุผลส่วนตัวเป็นลำดับรองลงมา คือ ต้องการได้รับความรู้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ต้องการใช้ความรู้ความสามารถในวิชาการที่ตนถนัด ส่วนนิโรจน์ ไทยทอง (2535 : 112) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร ของอาจารย์ที่เหมาะสม ได้แก่ การลาศึกษาต่อเต็มเวลาเนื่องจากการลาศึกษาต่อมีแรงจูงใจใน ตัวเองคือผู้เรียนต้องการได้เพิ่มเงินเดือน เพิ่มวุฒิทางการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพของตน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเกิดจาก ความต้องการความสนใจที่จะเรียนรู้ด้วยจิตใจของตนเอง และได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันจาก ภายนอก ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควรจัดสิ่งแวดล้อมให้ดึงดูดความ สนใจเหมาะสมทันเหตุการณ์ตรงกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีสิ่งจูงใจเพื่อก่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างเต็มที่

ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2527 : 31 - 32) ได้ให้ทัศนะว่าบรรยากาศในองค์กรเป็นปัจจัย สำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ หากบรรยากาศมีลักษณะส่งเสริมหรือ เอื้ออำนวยแล้ว การพัฒนาบุคลากรก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าหาก บรรยากาศมีลักษณะตรงกันข้ามจะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บรรยากาศดังกล่าว ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของนโยบายนั้นถือว่เป็น ปัจจัยที่ช่วยผลักดันหรือสร้างเงื่อนไขกับพนักงานในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเอง อย่างไรก็ตามนโยบายที่กำหนดไว้จะต้องได้รับการ สนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงอย่างจริงจังพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรด้วย

2. ประสิทธิภาพของการจัดการ การจัดการแบบประชาธิปไตยในองค์กรจะเอื้ออำนวย ให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการ (Participative Management) รวมทั้งต้องเข้าใจพื้นฐานของบุคลากรว่าทุกคนมีความ ปารถนาที่จะพัฒนาตัวเอง สร้างสรรค์ผลงานแสวงหางานที่ท้าทายและต้องการรับผิดชอบงานที่ สำคัญมากขึ้น

3. โครงสร้างขององค์กร ลักษณะสำคัญของโครงสร้างขององค์กรที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรต้องยืดหยุ่น กระจายอำนาจ มีอิสระและความคล่องตัว ไม่พึ่งพาการสนับสนุนจากภายนอกมากนัก

4. นโยบายด้านการคลัง ได้แก่ งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร งบประมาณจะสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการอย่างแท้จริงขององค์กร เมื่อองค์กรเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้วย

จากผลการวิจัยของเนาวรัตน์ จันทวานิช (2533 : 350) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมภายในธนาคารระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกลางฟิลิปปินส์พบว่า แนวทางการฝึกอบรมโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการเงินของประเทศและสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สำหรับภารกิจหลักของการบริหารและการดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของสถาบันฝึกอบรม ทั้ง 2 สถาบันเป็นสำคัญ นอกจากนี้ประสิทธิ์ โชติภวณิชย์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนานักบริหารระดับต้น กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า องค์กรจะต้องมีนโยบาย แผนปฏิบัติการ และงบประมาณสนับสนุนสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับต้นที่แน่นอนชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนของกรมทรัพยากรธรณี ส่วนจักรพงษ์ ทัพขวา (2532 : 67 - 68) ศึกษาบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา บุคลากร ได้แก่ การขาดงบประมาณ การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร สนิท เจริญธรรม (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาในระดับมาก คือ เรื่องการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องด้วย จำกั (2537: 77) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูต้องการต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน เช่น (Chen. 1995 : 2315-A) ได้ศึกษาบรรยากาศในองค์กรและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทของอเมริกาและบริษัทของจีนในประเทศไต้หวัน พบว่า บรรยากาศในองค์กรและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทของอเมริกาจะเปิดกว้างมากกว่าบริษัทของจีน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองอันได้แก่ การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ปรัชญาของการจัดการ โครงสร้างขององค์กรและนโยบายด้านการคลัง มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น หากองค์กรส่งเสริมในสิ่งเหล่านี้ย่อมช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

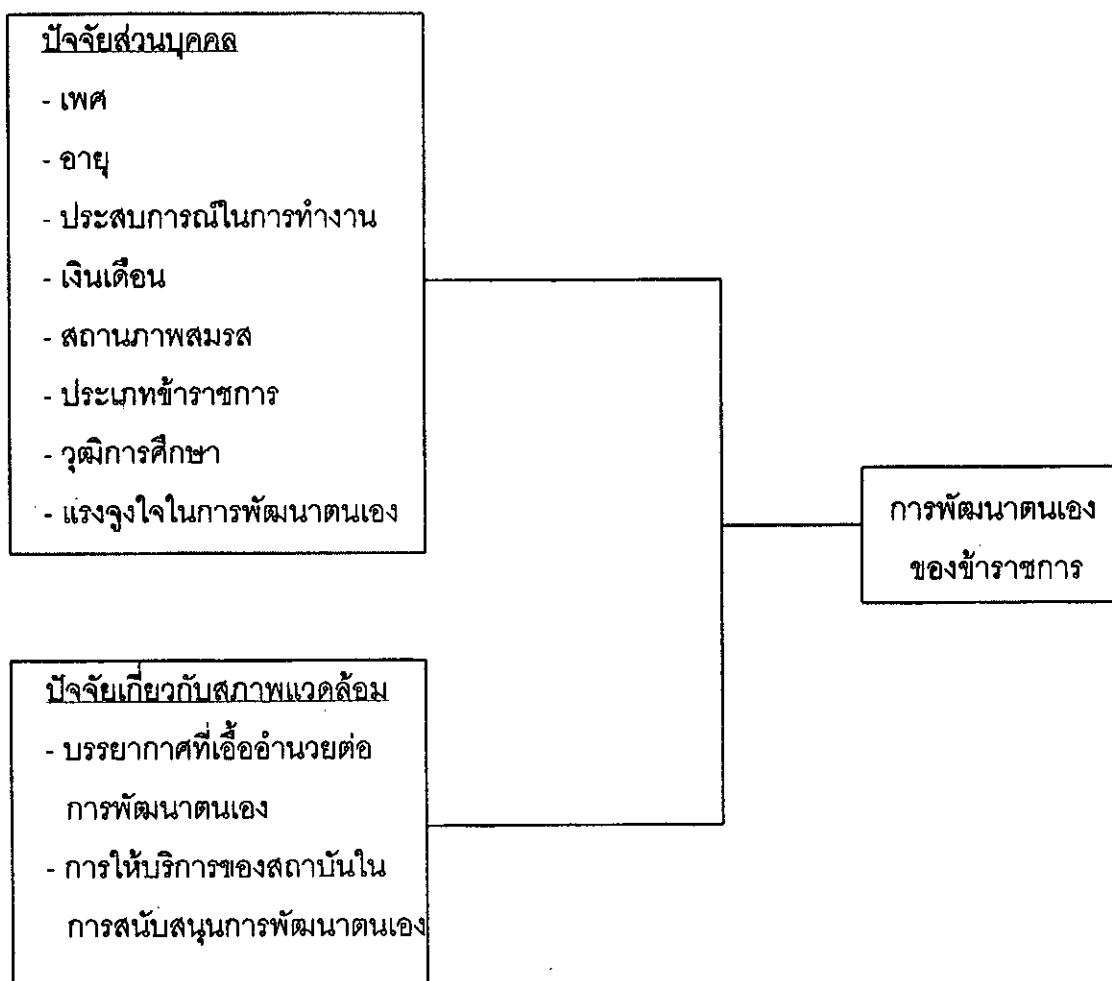
ลักษณะโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรจะมีโครงสร้างที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน งบประมาณ จำนวนบุคลากร และนโยบายของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามแม้จะมีโครงสร้างที่แตกต่างกันแต่บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบควรดำเนินไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือ จะต้องกำหนดบทบาทให้เหมาะสมกับองค์กรอย่างแท้จริงไม่ควรทำหน้าที่เพียงจัดฝึกอบรมตามคำสั่งหรือตามงบประมาณที่ได้รับ แต่ควรทำหน้าที่ในฐานะที่ปรึกษาฝ่ายบริหารเพื่อใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย หน่วยงานจะต้องมีระบบและวิธีการดำเนินงานอย่างครบวงจร คือ ต้องสามารถวิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งสามารถวางแผน กำหนดแนวทาง วัตถุประสงค์อย่างชัดเจน การดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้จะต้องดำเนินการสำรวจและรวบรวมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ นอกจากนี้จะต้องสามารถจัดรูปแบบหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด จัดเตรียม จัดหาเอกสารคู่มือและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ การพัฒนาบุคลากรนี้อาจดำเนินการเองหรือร่วมกับองค์กรอื่นทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรนั้น ๆ (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2530 : 194 - 195) จากการวิจัยของอุทุมพร ศรีสรจักร์ (2532 : 157) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย พบว่า การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร บริษัทควรจัดตั้งกองฝึกอบรมและเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพร้อมกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และดำเนินการให้มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้กระบวนการฝึกอบรมเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรโดยส่วนรวม สำหรับ ทิพา ยาสุมุท (2531 : 165) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายวิชาการ (สาย ก) สายช่วยงานวิชาการและสายงานธุรการ (สาย ข-ค) พบว่า ข้าราชการทั้งสองประเภท มีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้อที่เป็นปัญหามากที่สุด คือหลักฐานที่จะต้องใช้คำประกันสัญญาลาศึกษาต่อซึ่งก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติ ส่วน มยุรา ตระกูลสม (2536 : 46 - 51) ศึกษาบทบาทในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า

บทบาทในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในด้านการเตรียมการฝึกอบรม ด้านการจัดฝึกอบรมและด้านการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นไปตามความคาดหวังที่กองพัฒนานักครูสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ คือจะต้องเป็นผู้ชำนาญ เป็นผู้บริหารโครงการฝึกอบรม และเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องปฏิบัติให้ได้ดีที่สุดเพื่อทำให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงซึ่งย่อมเป็นผลให้งานฝึกอบรมของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพสูงเป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป อุษณีย์ จิตชอบ (2530 : 741) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด พบว่า ในส่วนของการฝึกอบรมบริษัทสามารถกระทำได้อย่างทั่วถึงต่อเนื่อง และสามารถจัดหลักสูตรได้เหมาะสมกับกำหนดระยะเวลา และระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามข้อบกพร่องได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่เพียงพอ ไม่สำรวจวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม และปัญหาเกี่ยวข้องกับวิทยากรบุญเหลือ กองทอง (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ผู้บริหาร ครูสายปฏิบัติการสอน และครูสายบริการต่างต้องการได้รับความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในงานที่ต้องรับผิดชอบมากทุกด้าน และต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ของทุกฝ่ายโดยเร็ว สำหรับวิธีการพัฒนาที่พึงประสงค์ ได้แก่ การศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การดูงานในสถานประกอบการ การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมระยะสั้น เป็นต้น กรมอาชีวศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานขึ้นทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ควรจะดำเนินการ ได้แก่ การฝึกอบรมระยะสั้นควรจัดเป็นกลุ่มเล็กและเป็นหลักสูตรที่มีความต่อเนื่องทันสมัย เน้นการฝึกทักษะ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในด้านการบริหารการอาชีวศึกษา การบริหารการศึกษา รวมทั้งการดูงานในประเทศที่มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม และมานธ (Maneth. 1988 : 413-A) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยชุมชนแคนซัส พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ การร่วมประชุมภายนอกวิทยาลัย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงผลงานหรือการสัมมนาเรื่องเทคนิคการเรียนการสอน การเยี่ยมชมสถาบัน การศึกษาอื่น ๆ และการประชุมนิเทศหรือจัดโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า การให้บริการของสถาบันเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นขององค์กรและบุคลากร มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่จัดขึ้นแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรครั้งนี้ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามสาระดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 925 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรมาจำนวนร้อยละ 30 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทข้าราชการ โดยการเทียบสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสาย ก จำนวน 141 คน จากประชากร 469 คน สาย ข จำนวน 49 คน จากประชากร 163 คน และสาย ค จำนวน 89 คน จากประชากร 295 คน รวมทั้งสิ้น 279 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สาย ก	469	141
สาย ข	163	49
สาย ค	295	89
รวม	927	279

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ การพัฒนาบุคลากร ทฤษฎีการเรียนรู้ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 2. ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert's Scale)
 3. สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาข้อมูลจาก ข้อ 1 และ 2
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน คือ ศาสตราจารย์ ดร.ธีรฤทธิ บุญยโสภณ ดร. บุญเลิศ ไพรินทร์ นางวงเดือน ปริบุญณะ นางสาวปราณี เข็มวงศ์ทอง และ นายปิยะชาติ โชคพิพัฒน์ เพื่อตรวจพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาสาระ
 5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง จึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 40 คน
 6. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้สถิติ t-test วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไป (Flemming and Nellis. 1994 : 374) ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์สูงเอาไว้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อคำถามจำนวน 53 ข้อ
 7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .9377
- ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอนคือ
- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ และวุฒิการศึกษา
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

การให้ค่าคะแนนแต่ละข้อในแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตัวเลือก 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน ซึ่งมีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดหรือมีระดับปฏิบัติมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับมากหรือมีระดับปฏิบัติมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับปานกลางหรือมีระดับปฏิบัติปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับน้อยหรือมีระดับปฏิบัติน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุดหรือมีระดับปฏิบัติ น้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดหรือมีระดับปฏิบัติมากที่สุด

2. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับมากหรือมีระดับปฏิบัติมาก

3. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับปานกลางหรือมีระดับปฏิบัติปานกลาง

4. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับน้อยหรือมีระดับปฏิบัติน้อย

5. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุดหรือมีระดับปฏิบัติ น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้าสำนักงานคนบดี/สำนักวิทยาลัย และหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดของแบบสอบถาม และทำการเก็บแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด

จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 279 ฉบับ แบบสอบถามได้รับคืนที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.83 ดังแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ประเภทข้าราชการ	แบบสอบถามที่ส่งไป	แบบสอบถามได้รับคืนที่สมบูรณ์	ร้อยละ
สาย ก	141	121	85.86
สาย ข	49	49	100
สาย ค	89	89	100
รวม	279	259	92.83

ตาราง 3 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n = 259)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	128	49.4
1.2 หญิง	131	50.6
รวม	259	100

ตาราง 3 ต่อ

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n = 259)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	59	22.8
2.2 30 ปีขึ้นไป	200	77.2
รวม	259	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	83	32
3.2 5 ปีขึ้นไป	176	68
รวม	259	100
4. เงินเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	94	36.3
4.2 ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท	137	52.9
4.3 ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	28	10.8
รวม	259	100
5. สถานภาพสมรส		
5.1 โสด	93	35.9
5.2 แต่งงาน	162	62.6
5.3 อื่น ๆ	4	1.5
รวม	259	100
6. ประเภทข้าราชการ		
6.1 สาย ก	121	46.7
6.2 สาย ข	49	18.9
6.3 สาย ค	89	34.4
รวม	259	100

ตาราง 3 ต่อ

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n = 259)	ร้อยละ
7. วุฒิการศึกษา		
6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	5.8
6.2 ปริญญาตรี	121	46.7
6.3 สูงกว่าปริญญาตรี	123	47.5
รวม	259	100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดตามความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 2 ด้านกับการพัฒนาตนเองโดยใช้ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (Ferguson. 1981 : 49)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981 : 68)

2. ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ ที-เทสต์ (t-test) โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ (Edwards. 1957 : 152)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

3. ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) (Freund. 1979 : 379)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน อำนาจในการทำนายหรือเปอร์เซ็นต์ในการทำนาย
V_1	แทน เพศ
V_2	แทน อายุ
V_3	แทน ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน
V_4	แทน เงินเดือน
V_5	แทน สถานภาพสมรส
V_6	แทน ประเภทข้าราชการ
V_7	แทน วุฒิการศึกษา
X_1	แทน แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
X_2	แทน บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง
X_3	แทน การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
Y	แทน การพัฒนาตนเองของข้าราชการ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 คำนวณสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 1 คำนวณสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอเกี่ยวกับค่าสถิติพื้นฐาน จะนำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	เพศชาย (N = 128)		เพศหญิง (N = 131)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน	3.39	0.92	3.46	0.80
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.26	0.84	3.41	0.67
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.34	0.86	3.56	0.66
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.45	0.98	3.54	0.78
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.47	0.96	3.51	0.71
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.09	0.92	3.15	0.81

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาคณะ	เพศชาย (N = 128)		เพศหญิง (N = 131)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาคณะไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.63	0.96	2.56	0.94
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาคณะ	2.87	0.87	2.98	0.93
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาคณะ	3.14	0.84	3.25	0.71
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาคณะ	3.09	0.86	3.22	0.76
	รวม	3.17	0.74	3.26	0.57

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้งชายและหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาคณะของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการชายมีทัศนคติต่อการพัฒนาคณะของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ สำหรับข้าราชการหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาคณะของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาคณะ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.66) ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.78) และข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.71) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการหญิงเห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 30 ปี		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	
		(N = 59)		(N = 200)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงการทำงาน	3.54	0.81	3.39	0.87
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.46	0.65	3.30	0.79
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.71	0.77	3.37	0.76
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.73	0.89	3.43	0.87
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.56	0.77	3.47	0.86
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.24	0.82	3.09	0.88
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.73	0.96	2.55	0.94
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.15	0.91	2.86	0.89
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.31	0.70	3.16	0.79
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.29	0.77	3.12	0.82
	รวม	3.37	0.61	3.17	0.67

จากตาราง 5 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.89) ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.77) ข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.77) และข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.81) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เห็นว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถาบัน

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	
		(N = 83)		(N = 176)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน	3.45	0.90	3.41	0.84
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.35	0.72	3.33	0.78
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.55	0.80	3.40	0.76
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.53	0.87	3.48	0.89

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	
		(N = 83)		(N = 176)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.39	0.84	3.54	0.84
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.14	0.81	3.10	0.89
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.57	0.93	2.60	0.96
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.00	0.92	2.89	0.89
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.16	0.74	3.22	0.79
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.18	0.80	3.14	0.82
	รวม	3.23	0.65	3.21	0.67

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันต่ำกว่า 5 ปี เห็นว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการมีระดับการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.80) ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.87) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันต่ำกว่า 5 ปี เห็นว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ

ข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.84) ส่วนข้ออื่น ๆ เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเงินเดือน

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 100,00 บาท (N = 94)		ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท (N = 137)		ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป (N = 28)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน	3.43	0.89	3.41	0.86	3.50	0.79
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.39	0.77	3.29	0.74	3.36	0.87
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.51	0.79	3.39	0.78	3.54	0.69
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.51	0.92	3.45	0.86	3.68	0.82
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.48	0.82	3.46	0.86	3.68	0.82
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.15	0.85	3.09	0.85	3.14	1.01
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.67	0.99	2.54	0.92	2.61	0.99

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 100,00 บาท (N = 94)		ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท (N = 137)		ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป (N = 28)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และ ประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการ พัฒนาตนเอง	3.02	0.98	2.87	0.87	2.86	0.76
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม งานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ตนเอง	3.18	0.79	3.20	0.73	3.25	0.97
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับ บัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ตนเอง	3.18	0.82	3.13	0.78	3.18	0.94
	รวม	3.25	0.69	3.18	0.65	3.28	0.63

จากตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และตั้งแต่ 20,000
บาทขึ้นไปมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับ
ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีทัศนคติ
ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับมากได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลง
ไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.79) และข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับ
จากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.92)
ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับทัศนคติของข้าราชการที่มีเงินเดือน
ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการพบว่า มีการปฏิบัติในระดับ
ปานกลางทุกข้อและข้าราชการที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงลำดับคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจาก
การพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.82) และข้อที่ 5
ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} =$

3.68, S.D. = 0.82) ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.69) และข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.79) ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	โสด (N = 93)		สมรส (N = 162)		อื่น ๆ (N = 4)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมา ใช้ปรับปรุงการทำงาน	3.41	0.84	3.42	0.88	4.00	0.82
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมา ใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.33	0.77	3.32	0.76	4.00	0.82
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.53	0.76	3.39	0.77	4.00	0.82
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.49	0.89	3.48	0.86	4.50	1.00
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.47	0.83	3.49	0.85	4.00	0.82
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.11	0.87	3.11	0.86	3.75	0.96
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.54	0.97	2.64	0.94	2.50	0.50

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	โสด (N = 93)		สมรส (N = 162)		อื่น ๆ (N = 4)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	2.90	0.96	2.93	0.86	3.00	1.41
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.15	0.71	3.22	0.82	3.25	0.50
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.16	0.76	3.15	0.85	3.00	0.00
	รวม	3.20	0.65	3.21	0.67	3.58	0.56

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ส่วนสถานภาพอื่น ๆ ได้แก่ หม้าย แยกกันอยู่ มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองว่ามีการปฏิบัติในระดับมากเพียงข้อเดียวคือ ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.76) ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการที่สมรสแล้วมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ และข้าราชการที่มีสถานภาพอื่น ๆ ได้แก่ หม้าย แยกกันอยู่ มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองว่ามีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างยิ่งพอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 1.00) และในระดับมากได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 2 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุง

บุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) และข้อที่ 10 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.56) ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประเภทข้าราชการ

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	สาย ก (N = 121)		สาย ข (N = 49)		สาย ค (N = 89)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน	3.48	0.85	3.46	0.86	3.33	0.88
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.35	0.79	3.30	0.74	3.49	0.74
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.42	0.82	3.54	0.68	3.42	0.75
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.55	0.88	3.52	0.86	3.40	0.89
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.55	0.89	3.42	0.81	3.44	0.79
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.11	0.90	3.06	0.77	3.17	0.87
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.63	0.99	2.58	0.84	2.56	0.96

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	สาย ก (N = 121)		สาย ข (N = 49)		สาย ค (N = 89)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	2.90	0.86	2.98	0.96	2.92	0.94
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.20	0.82	3.22	0.65	3.18	0.78
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.14	0.83	3.16	0.68	3.17	0.86
	รวม	3.23	0.68	3.22	0.62	3.19	0.66

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เป็นข้าราชการสาย ก ข และข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองว่ามีการปฏิบัติในระดับมากคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.88) และข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89) ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ข้าราชการสาย ข มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองว่ามีการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.68) และข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.86) ส่วนข้ออื่น ๆ มีทัศนคติว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการสาย ค มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 121)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 123)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงการทำงาน	3.27	1.03	3.38	0.84	3.49	0.86
2	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.53	0.64	3.23	0.74	3.33	0.79
3	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.67	0.72	3.45	0.76	3.41	0.79
4	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.67	0.82	3.40	0.90	3.57	0.86
5	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.47	0.74	3.44	0.83	3.54	0.87
6	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.40	0.91	3.07	0.83	3.14	0.89
7	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.73	1.22	2.59	0.91	2.57	0.96
8	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.13	1.06	2.92	0.90	2.90	0.89

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N = 15)		ปริญญาตรี (N = 121)		สูงกว่า ปริญญาตรี (N = 123)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.33	0.82	3.12	0.74	3.25	0.81
10	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.40	0.99	3.07	0.80	3.20	0.80
	รวม	3.36	0.69	3.18	0.65	3.24	0.66

จากตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเห็นว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการมีการปฏิบัติในระดับมากคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.72) และข้อที่ 2 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปรับปรุงบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.64) ส่วนข้ออื่น ๆ เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ สำหรับข้าราชการที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองมีการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.86) และข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.87) ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

N = 259

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.
1. มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง	4.36	0.64
2. ต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.42	0.16
3. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้	4.36	0.16
4. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะ	4.24	0.96
5. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาเจตคติ/ทัศนคติ	4.03	0.77
6. ต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.78
7. ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.80
8. เพื่อให้มีความสามารถเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.91	0.78
9. ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	4.07	0.82
10. ต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.90	1.04
11. ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	4.21	0.72
12. ต้องการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน	4.16	0.71
รวม	4.13	0.51

จากตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนคติต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองว่าโดยรวมมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนคติต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

N = 259

บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.
1. สถาบันกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร	2.98	0.85
2. สถาบันจัดทำแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในแต่ละปี	2.75	0.85
3. สถาบันได้เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับนโยบาย และแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร	2.68	0.89
4. สถาบันเห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร	3.05	0.87
5. สถาบันจัดให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ	2.88	0.89
6. สถาบันเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนา ตนเองของบุคลากร	2.81	0.92
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดแผนปฏิบัติการหรือ โครงการพัฒนาตนเองของบุคลากร	2.65	0.97
8. สถาบันกระจายอำนาจให้หน่วยงานระดับคณะจัดกิจกรรมการพัฒนา ตนเองของบุคลากร	3.08	0.91
9. สถาบันมีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงานด้านการพัฒนาตนเองของ บุคลากร	3.11	0.84
10. สถาบันจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากร อย่างเพียงพอ	2.69	0.87
11. สถาบันจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากร อย่างเป็นธรรม	2.67	0.86
12. สถาบันแสวงหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร	2.49	0.91
13. การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร	2.58	0.84
รวม	2.80	0.70

จากตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนคติต่อบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความเห็นว่าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองมีการปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 12 สถาบันแสวงหาแหล่งทุนภายนอกมาสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.91)

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

N = 259

การให้บริการของสถาบันฯ	$\bar{X}$	S.D.
1. มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการก่อนการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง	2.31	0.82
2. มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างทั่วถึง	2.48	0.76
3. รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรสอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้	2.68	0.75
4. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน	2.73	0.80
5. การจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร	2.64	0.80
6. มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นภายในสถาบันฯ	2.42	0.83
7. มีการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกสถาบันฯ	2.29	0.88
8. มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองหลายลักษณะ	2.45	0.85
9. มีการนำกระบวนการพัฒนาตนเองมาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.54	0.83
10. สถาบันมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง	2.65	0.83
11. มีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร	2.29	0.80
12. ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกค่าใช้จ่ายเมื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน	2.80	0.88

ตาราง 13 (ต่อ)

การให้บริการของสถาบันฯ	$\bar{X}$	S.D.
13. มีการจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ	2.69	0.78
14. มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองอย่างเพียงพอ	2.66	0.77
15. มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเพียงพอในการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของบุคลากรแต่ละครั้ง	2.61	0.83
16. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.71	0.80
17. สถาบันมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของบุคลากรทุกโครงการ	2.42	0.86
18. สถาบันมีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากบุคลากรได้รับการพัฒนา	2.26	0.88
รวม	2.53	0.61

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนคติต่อการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความเห็นต่อการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยคือ ข้อที่ 2 มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาดตนเองของบุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 0.76) ข้อที่ 8 มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองหลายลักษณะ ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 0.85) ข้อที่ 6 มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นภายในสถาบันฯ ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.83) ข้อที่ 17 สถาบันมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของบุคลากรทุกโครงการ ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.86) ข้อที่ 1 มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการก่อนการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 0.82) ข้อที่ 11 มีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดตนเองของบุคลากร ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 0.80) ข้อที่ 7 มีการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกสถาบันฯ ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 0.88) ข้อที่ 18

สถาบันมีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากบุคลากรได้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 0.88) ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเอง

N = 259

การพัฒนาตนเองของข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน	3.42	0.86
2. ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ	3.34	0.76
3. ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	3.45	0.77
4. ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	3.50	0.88
5. ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	3.49	0.84
6. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.12	0.87
7. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	2.59	0.95
8. สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	2.92	0.90
9. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.20	0.77
10. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	3.15	0.81
รวม	3.22	0.66

จากตาราง 14 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามี

การปฏิบัติในระดับมากคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรง อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.88) สำหรับข้ออื่น ๆ ข้าราชการมีความเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาสมการในการทำนายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรที่ศึกษา	V ₁	V ₂	V ₃	V ₄	V ₅	V ₆	V ₇	Y
V ₁	1.00							
V ₂	-0.11	1.00						
V ₃	-0.17*	0.59*	1.00					
V ₄	-0.27*	0.61*	0.57*	1.00				
V ₅	-0.14*	0.43*	0.44*	0.39*	1.00			
V ₆	0.52*	-0.18*	-0.20*	-0.45*	-0.15*	1.00		
V ₇	-0.41*	0.35*	0.25*	0.49*	0.17*	-0.67*	1.00	
Y	0.07	-0.13*	-0.13	-0.01	0.03	-0.03	0.01	1.00

*มีระดับนัยสำคัญ ($p < .05$)

จากตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.13$)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประเภทข้าราชการอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.52$) และเพศมีความสัมพันธ์ในทางลบกับประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการและวุฒิการศึกษา ($r = -0.17, -0.27, -0.14, -0.52$ และ -0.41 ตามลำดับ)

อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.59, 0.61, 0.43$ และ 0.35 ตามลำดับ) รวมทั้งอายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับประเภทของข้าราชการอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.18$)

ประสบการณ์การทำงานในสถาบันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับเงินเดือน สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.57, 0.44$ และ 0.25 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับประเภทข้าราชการอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.20$)

เงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษาอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.39$ และ 0.49) และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับประเภทข้าราชการอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.45$)

สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวุฒิการศึกษาอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.17$) และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับประเภทข้าราชการอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.15$)

ประเภทข้าราชการมีความสัมพันธ์ในทางลบกับวุฒิการศึกษาอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.67$)

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองบรรยากาตที่เลือกอำนวยความสะดวกการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของข้าราชการ	X_1	X_2	X_3
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน	.1926*	.2694*	.1481*
2. ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ	.2680*	.2258*	.1958*

ตาราง 16 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของข้าราชการ	X ₁	X ₂	X ₃
3. ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง	.2449*	.2465*	.1940*
4. ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ	.2772*	.2246*	.2063*
5. ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน	.2275*	.2390*	.1130
6. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	.1557*	.2052*	.0709
7. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ	.0690	.2566*	.1186
8. สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	.1214	.2307*	.2080*
9. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	.2051*	.2322*	.2080*
10. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง	.2104*	.2587*	.2100*
รวม	.3013*	.5088*	.4488*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จากตาราง 16 แสดงว่าข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีทัศนะว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (X₁) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง (X₂) และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง (X₃) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.3013, 0.5088$ และ 0.4488) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีทัศนะต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (X₁) มีความสัมพันธ์โดยเรียงลำดับคือ ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($r = 0.2772$) ข้อที่ 2 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา

ตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ ($r = 0.2680$) ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($r = 0.2449$) ข้อที่ 5 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน ($r = 0.2275$) ข้อที่ 10 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง ($r = 0.2104$) ข้อที่ 9 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง ($r = 0.2051$) และข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ($r = 0.1926$) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

สำหรับทัศนะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ต่อปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง (X_3) ข้าราชการมีทัศนะว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 10 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง ($r = 0.2100$) ข้อที่ 8 สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับข้อที่ 9 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง ($r = 0.2080$) ข้อที่ 4 ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ ($r = 0.2063$) ข้อที่ 2 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ ($r = 0.1958$) ข้อที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง ($r = 0.1940$) และข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ($r = 0.1481$) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการเห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ลำดับขั้นการ คัดเลือก ตัวทำนาย	ตัวทำนายที่ได้รับ การคัดเลือก	SS	df	R	R ²	F
1	บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง (X ₂)	29.065	1	0.508	0.258	89.763***
2	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (X ₁)	35.168	2	0.559	0.313	58.358***
3	การให้บริการของสถาบันฯ (X ₃)	36.488	3	0.570	0.325	40.926***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

จากตาราง 17 แสดงว่าเมื่อนำตัวทำนายที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง เป็นตัวทำนายที่ถูกเลือกเข้าวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 เพราะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองมากกว่าตัวทำนายตัวอื่น โดยสามารถทำนายการพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($R = 0.508$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย $R^2 = 0.258$ ซึ่งแสดงว่าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองมีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการได้ร้อยละ 25.80 ตัวทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าในขั้นที่ 2 คือ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ปรากฏว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $R = 0.559$ แสดงว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาตนเองและมีความสามารถในการทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 0.313 (R) กล่าวคือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการร้อยละ 31.30 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ตัวทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าในขั้นที่ 3 คือ การให้บริการของ

สถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ปรากฏว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $R = 0.559$ กล่าวคือ การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีค่าการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.325 ดังนั้นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีผลต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันฯ มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการร้อยละ 32.50 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ต่อจากนั้นไม่ปรากฏว่ามีตัวแปรอื่นที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ดังสมการในการทำนาย

$$Y = 0.55 + 0.31(X_1) + 0.34(X_2) + 0.18(X_3)$$

โดย Y = การพัฒนาตนเองของข้าราชการ

X_1 = แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

X_2 = บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

X_3 = การให้บริการของสถาบันฯ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้แก่ ข้าราชการสาย ก จำนวน 141 คน ข้าราชการสาย ข จำนวน 49 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 89 คน ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลรวม 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.83

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาสมการในการทำนายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการวิจัยได้นำเสนอดังนี้

1. ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบันเงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิกการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยมีดังนี้

1.1 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการทั้งชายและหญิงมีทักษะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.2 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อการพัฒนาตนเองข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.3 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถาบัน พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อการพัฒนาตนเองข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.4 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามเงินเดือน พบว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปมีทักษะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.5 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด และสมรสแล้ว มีทักษะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย แยกกันอยู่ มีทักษะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก

1.6 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามประเภทข้าราชการ พบว่าข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข และ ข้าราชการสาย ค มีทักษะต่อการพัฒนาตนเองข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.7 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.8 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ พบว่าโดยรวมข้าราชการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในระดับมาก

1.9 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง พบว่าโดยรวมข้าราชการมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.10 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง พบว่าโดยรวมข้าราชการมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.11 ทักษะของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ พบว่าโดยรวมข้าราชการมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกับการพัฒนาตนเองพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ได้แก่ อายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.13$) และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.30$) สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.05$ และ 0.45)

2.2 นำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย มาวิเคราะห์ด้วยการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่สามารถเข้าสมการทำนายการพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R = 0.508$, $R^2 = 0.258$) ปัจจัยต่อมาคือ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งพบว่าสามารถเข้าสมการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R = 0.559$, $R^2 = 0.313$) และปัจจัยสุดท้ายที่สามารถทำนายการพัฒนาตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ($R = 0.570$, $R^2 = 0.325$)

3. สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ได้ข้อสรุป คือ ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเนื่องจากต้องการยอมรับจากผู้อื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต้องการเป็นคนที่มีคุณภาพ และยังต้องการเอาชนะอุปสรรคบางประการ รวมทั้งเพื่อไม่ให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ไม่ดีหากไม่มีการพัฒนาตนเอง แต่เงื่อนไขทางสังคมบางประการอาจทำให้แรงจูงใจลดลงได้ นอกจากนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถาบันควรตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันทุก ๆ ปี ทั้งนี้ควรมีคณะกรรมการที่คอยกำกับดูแลให้การจัดและดำเนินการเป็นไปตามนโยบาย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สถาบันควรจัดแหล่งความรู้ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองต่อไป สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ข้าราชการมีความเห็นว่า ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน การนำความรู้ไปใช้ในงานมากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับโอกาสในการทำงาน

หากมีโอกาสได้รับการพัฒนาจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อจะได้ทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกวิทย์ มณีธร (2537 : 155) ที่ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหง และพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าและผลตอบแทนในการทำงาน และผลการวิจัยของจำเนียร ชุนทโสภาค (2539 : 128) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ข้าราชการตระหนักในบทบาทของตนในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ จึงทำให้ข้าราชการทั้งเพศชาย และเพศหญิง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรืออาจเนื่องมาจากข้าราชการมีความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ รวมทั้งสถาบันมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยให้สิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเท่าเทียมกัน

1.2 อายุ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือเมื่ออายุเพิ่มขึ้นการพัฒนาตนเองจะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528 : 75 - 79) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทยและพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของอายุพร อิมสุดใจ (2537 : 142) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และพบว่าอายุของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กับเขียนเอกสารทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีอายุต่างกันย่อมมีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติ ทัศนคติ รวมทั้งความสามารถต่างกันด้วย อาจส่งผลข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะรับการพัฒนาทุกรูปแบบเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น หรืออาจเนื่องจากข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่ในวัยที่มีอุดมการณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าและต้องการความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หรือการที่อายุมีความสัมพันธ์ในทางลบ อาจเป็นความรู้สึกเสื่อมถอยในการทำงานซึ่งจะปรากฏเด่นชัดเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมสร้างงานหรือกิจกรรมพิเศษที่มีผลดีต่อข้าราชการและสถาบัน พร้อมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ยึดมั่นในการพัฒนาตนเอง

1.3 ประสิทธิภาพการทำงานในสถาบัน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอายุพร อิมสุดใจ (2537 : 143) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และพบว่าประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กับเขียนเอกสารทางวิชาการ และผลการวิจัยของชนิษฐา มุตตานารักษ์ (2538 : 74) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนามูลฐานของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และพบว่าประสิทธิผลไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิริยพร พินทุสมิต (2531 : 62) ที่ศึกษาการพัฒนาของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และพบว่า ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากในยุคสังคมข่าวสารข้าราชการอาจจะเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง เพื่อนำผลจากการพัฒนาไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและสถาบัน เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนได้รับการพัฒนาและยังมีโอกาสศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ที่ไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งการพัฒนาตามโครงการอบรม สัมมนาของสถาบันอย่างต่อเนื่อง

ทำให้ข้าราชการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปพัฒนางาน สามารถวิเคราะห์ และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของตนได้โดยไม่แตกต่างกัน

1.4 เงินเดือน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ มนูญพร (2535 : 113) ที่ศึกษาปัจจัย การพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คณากรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา และพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คณากรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัวและด้านหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุผลด้านส่วนตัว พร้อมกันนี้ข้าราชการได้เสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของข้าราชการนั้นเนื่องจาก ต้องการการยอมรับจากผู้อื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต้องการเอาชนะอุปสรรคบางประการ รวมทั้งต้องการเป็นคนที่มีคุณภาพด้วย แต่เงื่อนไขบางประการอาจทำให้แรงจูงใจลดลงได้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวความคิดของ ยอร์จ เอลตัน เมโย (Geroge Elton Mayo) นักวิชาการทางด้านมนุษยสัมพันธ์คนแรกที่ค้นพบว่า พฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจหรือแรงจูงใจทางการเงินเพียงอย่างเดียว หากแต่จะขึ้นอยู่กับความพอใจทางด้านจิตใจที่ไม่เกี่ยวกับเศรษฐกิจหรือการเงินโดยตรง (ธงชัย สันติวงษ์. 2538 : 23)

1.5 สถานภาพสมรส

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2531 : 49) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยของอายุพร อิมสุดใจ (2537 : 143) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และพบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการเขียนเอกสารทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันทั้งชายและหญิงต้องรับผิดชอบในการดูแล

ครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จะต้องดูแลภารกิจทั้งภายในบ้าน พร้อมทั้งการทำงานนอกบ้าน แต่ในการปฏิบัติย่อมต้องการความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่ราชการเช่นเดียวกัน ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) จึงเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ความเท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถกระทำได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (กฤตยา อาชีวนิจกุล 2539 : 59 - 60) แนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบวิสัยทัศน์สำหรับศตวรรษที่ 21 ที่สหประชาชาติได้เสนอไว้ว่า บนเส้นทางทางพัฒนาศักยภาพต้องสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง โดยการขยายโอกาสให้ทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองทุกระดับ (กฤตยา อาชีวนิจกุล. 2539 : 59 - 60 ; อ้างอิงมาจาก UNDP. 1995) ดังนั้นสถาบันจึงควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดสามารถแสวงหาวิธีการพัฒนาในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งอาจจะไม่ต้องอาศัยเวลามากนัก

1.6 ประเภทข้าราชการ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ประเภทข้าราชการไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร เตรียมชัยศรี (2528 : 68) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล สาธารณสุขเวชปฏิบัติในประเทศไทย พบว่า ตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานของพยาบาล สาธารณสุข และสอดคล้องกับการวิจัยของอายุพร อิมสุดใจ (2537 : 143) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และพบว่าตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับเขียนเอกสารทางวิชาการ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรย์แมนและโกวดี (Rayman and Goudy. 1988 : 44) ที่พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งระดับบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนกจะผลิตผลงานทางวิชาการมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในการสอนทั่วไปที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งอาจมิได้นำผลการพัฒนาตนเองไปร่วมพิจารณา จึงส่งผลทำให้ประเภทข้าราชการไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการพัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น หรืออาจเป็นเพราะข้าราชการทุกประเภทมีความเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเองตามที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนี้สถาบันยังกำหนดนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

(2540 : 1) คือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน

1.7 วุฒิการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภรณ์ มนุญพร (2535 : 113) ที่ศึกษาปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครูอาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา และพบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ และผลการวิจัยของชนิษฐา มุตตานารักษ์ (2538 : 72) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า วุฒิการศึกษาไม่เป็นตัวแปรที่กำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพินทร์ สกุลสำราญสุข (2535 : 87) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู และพบว่าวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์ไม่มีสิ้นสุด เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองหรือความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วบุคคลนั้นย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งต่อไป ซึ่งปกติความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Maslow. 1954 : 80 - 92) เช่นเดียวกับข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือถึงแม้ว่าจะมีสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาแตกต่างกันก็ย่อมต้องการได้รับการตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน สำหรับทางด้านนโยบายของสถาบันได้สนับสนุนข้าราชการให้ได้รับการพัฒนาตนเองโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของวุฒิการศึกษา เนื่องจากการให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน

1.8 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่า ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ($r = .30$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารา ดิษฐากรณ์ (2535 : 101) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการสำนักงาน

การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท / และผลการวิจัยของนิตยา ศรีสอน (2533 : 161) ได้ศึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ภาควิชาบรรณารักษ์ ศาสตร์ในวิทยาลัยครู พบว่าแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้อาจารย์พยาบาลในสภวิทยาลัยผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น / ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองจะนำไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อีกทั้งสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอาจทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการยอมรับจากสังคมหรือบุคคลภายนอก นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว สถาบันยังมีนโยบายที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเอง และมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท-เอก การให้ทุนเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)

2. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

2.1 บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองจะพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ บุระนัชจรกิจ (2535 : 78) ซึ่งศึกษาการพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงาน ก.ค. พบว่าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการ สังกัดสำนักงาน ก.ค. จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารา ดิษฐากรณ์ (2535 : 101) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองเป็นสถานการณ์ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เช่น นโยบายการพัฒนาบุคลากร ปรัชญาของการจัดการ โครงสร้างขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นสถาบันจำเป็นต้องกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมทั้งสนับสนุนในด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ บรรยากาศดังกล่าวอาจจะส่งผลให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

2.2 การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์จะพบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ได้ให้ข้อคิดว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรประกอบไปด้วย บุคคลมีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มีวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการจัดที่ดีที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ วัตถุประสงค์ นโยบาย ความเข้าใจอันดีที่จะพัฒนาในแต่ละครั้ง (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2523 : 14 - 15) ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารการฝึกอบรม วิทยากร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุผลตามนโยบายที่วางไว้ (ปรีชญา เวสารัชช์. 2529 : ง.15 - ง.16) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการให้บริการของสถาบันอาจจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง โดยจะต้องมีความสามารถในการบริหาร มีการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นระบบและมีวิธีดำเนินงานอย่างครบวงจร โดยในการบริหารและดำเนินการจะต้องอำนวยความสะดวกและประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้าราชการได้รับประโยชน์สูงสุด

3. จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า มี 3 ปัจจัยที่สามารถทำนายการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งปัจจัยแรกได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง สามารถทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการได้ร้อยละ 25.80 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพัตรา จุณณะปิยะ (2532 : 154) ได้ศึกษาศักยภาพของกลุ่มสร้างคุณภาพงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งศึกษาจากบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน พบว่า บรรยากาศขององค์การและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523 : 14 - 15) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ งบประมาณ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนา สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ การบำรุงขวัญหรือกำลังใจ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ พฤติกรรมบุคคล จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ หากผู้บริหารได้สร้างบรรยากาศในสถาบันให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยผู้บริหารต้องกำหนดกรอบนโยบายการ

พัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน แล้วมอบให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติเพื่อสร้างเงื่อนไขให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา กำหนดปรัชญาการจัดการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเน้นให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจและร่วมมือกันพัฒนา กำหนดโครงสร้างของสถาบันให้เอื้อต่อการทำงานเป็นกลุ่ม จัดนโยบายด้านการเงินสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และสนับสนุนแนวคิดการจัดระบบให้รางวัลตอบแทนบุคคลที่มีความพยายามในการพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้าน (ธีรวิทย์ ประทุมทรัพย์รัตน์. 2533 : 199 - 206 ; อ้างอิงมาจาก Knowles. 1978)

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสามารถในการทำนุบำรุงการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์โดยปกติมีความปรารถนาที่จะสร้างสิ่งที่ดีงาม มีความขยันหมั่นเพียร และประพฤติดนให้มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อม โอกาสและแรงจูงใจ (McGregor. 1960 : 260) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 49) ที่กล่าวว่า โดยพื้นฐานแล้วบุคคลมุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหากมีแรงจูงใจที่เหมาะสม และมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือสนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ หากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะได้จัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยสุดท้ายที่มีความสามารถในการทำนุบำรุง ได้แก่ การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะฝ่ายพัฒนาบุคลากรจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดเตรียมการฝึกอบรม อำนวยความสะดวกและประสานงานในการเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความชำนาญ เป็นผู้บริหารโครงการและเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาซึ่งนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรต้องปฏิบัติให้ดีที่สุด เพื่อให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งย่อมเป็นผลทำให้งานพัฒนาบุคลากรของสถาบันเป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง (มยุรา ตระกูลสม. 2536 : 46 - 51)

จากการที่ทราบปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการนั้น น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาได้กำหนดการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่ ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2535 : 7 - 9) กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องเริ่มต้นจากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนา เมื่อทราบถึงปัญหาและความต้องการจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา วางแผนและดำเนินการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ และขั้นตอนสุดท้ายจะต้องติดตามประเมินผล

เป็นระยะ ๆ โดยหลังจากการติดตามประเมินผลจะกลับสู่วงจรของระบบและขั้นตอนการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. การที่ข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความเห็นว่าง่ายด้านอายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารน่าจะได้พิจารณาหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ข้าราชการที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองลดลง พร้อมกันนี้จะต้องสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง การให้บริการของสถาบัน ข้าราชการมีทัศนะว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและคงไว้ซึ่งคุณภาพของบุคลากร สถาบันน่าจะได้พิจารณาปรับปรุงการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องให้มีการกระจายอำนาจ มีอิสระและความคล่องตัว นอกจากนี้สถาบันจะต้องสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ รวมทั้งจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว

2. สถาบันควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันและบุคลากรและมีการจัดอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบพึงทำหน้าที่แสวงหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและจัดทำแผนการดำเนินงานทุก ๆ ปี โดยมีคณะกรรมการคอยกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการทุกสายงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

3. สถาบันควรจัดแหล่งความรู้ เพื่อให้เป็นศูนย์รวมและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากรและผู้สนใจทั่วไป เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่อไป

4. สถาบันควรเปิดโอกาสหรือมอบหมายงานให้ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับปรุงระบบการทำงาน รวมทั้งถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทราบ เช่น การบรรยาย จัดทำเอกสารเผยแพร่ เป็นต้น

5. สถาบันควรมีมาตรการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ ว่าบุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรต่อไป

6. สถาบันควรจะได้พิจารณาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิดที่ได้ประมวลไว้ในข้อ 3 ของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะเป็นข้อเสนอแนะจากข้าราชการที่เป็นกำลังหลักในการปฏิบัติการกิจของสถาบัน ซึ่งมีความมุ่งมั่นและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอยู่มาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ในปัจจัยประเภทต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยเฉพาะตัวแปรทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติ ค่านิยม เป็นต้น เพราะในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่เลือกมาศึกษายังอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของข้าราชการได้ไม่สูงนัก

2. ควรศึกษาในแนวเจาะลึกเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ควรศึกษาเหตุผลของแรงจูงใจ เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แต่ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ยังอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ควรศึกษาระบบการบริหารและการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความต้องการของบุคลากร เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงการบริหารและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารงานพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ และหารูปแบบที่เหมาะสมกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

4. ควรศึกษาเรื่องเดียวกัน เมื่อระยะเวลาผ่านไปช่วงหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของข้าราชการ และความเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชีวนิจกุล. “ความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย พันธกิจที่ไม่อาจปฏิเสธได้ในการพัฒนา,” ใน พัฒนศึกษาศาสตร์ ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดการพัฒนา. บรรณาธิการโดย ผศ.ดร. นภาพรณ์ หะวานนท์. หน้า 58 - 86. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.
- เกศินี หงสนันท์. “ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ,” กรมบัญชีกลาง. 29 (5) : 73 - 90 ; กันยายน - ตุลาคม 2531.
- เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. “มโนทัศน์ด้านการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,” ใน เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางการเรียนการสอน ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.
- ชนิษฐา มุตตาหาราช. การศึกษาความต้องการพัฒนานุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2538. จัดสำเนา.
- ขอนแก่น, มหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. ขอนแก่น : หน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, เมษายน 2529.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- จักรพงษ์ ทัพพา. “บทบาทในการพัฒนานุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์,” ใน รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2530. หน้า 67 - 68. กรุงเทพฯ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มีนาคม 2532.
- จำเนียร ชุนทโสภาค. ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนานุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. จัดสำเนา.
- จินตนา บิลมาศ. “พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้ถูกใจปวงประชา,” ใน วิถีใหม่การพัฒนา. บรรณาธิการโดย รัตนา อุบลสิงห์. หน้า 19 - 30. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2535.

ชนะ กลิการ์. “มุ่งมั่นบริหาร วิชาการก้าวหน้า ร่วมกันพัฒนาสังคม : อุดมการณ์ที่ฝากไว้,”

วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 5 (4) : 33 - 36 ; สิงหาคม 2538.

ชัยศักดิ์ เกษามูล. “ความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์,” ใน รวมบทคัดย่อปริญญานิพนธ์

ปีการศึกษา 2534. หน้า 9 - 10. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534.

✓ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. “แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ,”

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 14 (1 - 2) : 26 - 45 ; มีนาคม - ธันวาคม 2527.

โชค บำรุงพงษ์. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะ

กรณี จังหวัดพิษณุโลก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร,

2536. อัดสำเนา.

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์

ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531. อัดสำเนา.

เด่นพงษ์ พลละคร. “การพัฒนานุเคราะห์,” สุทธิปริทัศน์. 3 (9) : 23 - 27 ; กุมภาพันธ์ -

พฤษภาคม 2532.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. การวิจัยเพื่อผลงาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2528.

✓ ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนานุเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

2531.

ทองหล่อ นาคหอม. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533 - 2534. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.

พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. “การพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน,” วารสารการศึกษา. 15 (9) :

9 - 11 ; มิถุนายน 2535.

✓ ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. ลูกเล่นลูกยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กิ่งหล้า, 2524.

ทิวา ยาสุมุท. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ด้านการลาศึกษาต่อของ

ข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างปี พ.ศ. 2524 - 2528.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,

2531. อัดสำเนา.

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สถาบัน. นโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2540.

_____. รายงานประจำปี 2537. กรุงเทพฯ : งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2537.

_____. รายงานประจำปี 2538. กรุงเทพฯ : งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2538.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. “การพัฒนาบุคคล,” ใน เอกสารการสอนชุดการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7 - 9. หน้า 179 - 237. กรุงเทพฯ : บริษัทวิคตอรี เพาเวอร์พอยท์จำกัด, 2530.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. ม.ป.ท., 2533.

นิตยา ศรีอ่อน. การผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.

นิพนธ์ เลิศมโนกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ทางอุตสาหกรรมในการพัฒนาครู - อาจารย์ทางอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533. อัดสำเนา.

นิโรจน์ ไทยทอง. แนวทางพัฒนาศักยภาพวิชาชีพอุตสาหกรรมในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

เนาวรัตน์ จันทวานิช. “เปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมภายในธนาคารระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกลางฟิลิปปินส์,” ใน รวมนบทความวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2531. หน้า 350. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เมษายน 2533.

เนืองนิตย์ จำแก้ว. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการให้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. อัดสำเนา.

บรรเลง ศรีนิล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อรทัย แสงธำรง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2539.

- บุญเหลือ กองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- บุหลัน ทองกลีบ. ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านการวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ประชา เตรรัตน์. "การพัฒนาคุณภาพคนในองค์กร," เทศาภิบาล. 83 (1) : 37 - 44 ; มกราคม 2531.
- ประยูร พรหมพันธุ์. "การพัฒนาตนเองและผู้ได้บังคับบัญชา," เทศาภิบาล. 83 (8) : 17 - 25 ; สิงหาคม 2531.
- _____. "การพัฒนาตนเองและผู้ได้บังคับบัญชา," เทศาภิบาล. 83 (9) : 25 - 38 ; กันยายน 2531.
- ประสิทธิ์ โชติกวนิชย์. ความจำเป็นในการพัฒนานักบริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- ปรีชญา เวสารัชช์. "แนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐ," ใน การวางแผนกำลังคนภาครัฐ. หน้า ง. 1 - ง. 29. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2529.
- ปราณี เข็มวงศ์ทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อรทัย แสงอำรง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2540.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2534.
- ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา. "การพัฒนาตนเอง : ประตูลู่ความสำเร็จ," วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 5 (2) : 1 - 3 ; พฤษภาคม - สิงหาคม 2537.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2534.
- _____. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สารเศรษฐ, 2526.
- พรทิพย์ บุรณะขจรกิจ. การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน.ค.ค. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตประสานมิตร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

✓ พิสิทธิ์ สารวิจิตร. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์, 2525.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ภรณ์ มนุญพร. ปัจจัยการพัฒนาวิชาชีพของครู-อาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2535. อัดสำเนา.

มยุรา ตระกูลสม. บทบาทในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร,
2536. อัดสำเนา.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. อุดมศึกษาไทย : สู่อนาคตที่ท้าทาย รายงานการจัดทำแผนอุดมศึกษา
ระยะยาว (พ.ศ. 2533 - 2547). กรุงเทพฯ : คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษา
ระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.

รังรอง สีทองดี. แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

วรรณ นาคเพชรกุล. สภาพและปัญหาการพัฒนาศักยภาพในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535. อัดสำเนา.

วัฒน์ วัฒนวิทย์กิจ. ความต้องการเพิ่มพูนทักษะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2532. อัดสำเนา.

วิจิตร อาวะกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

วิเชียร ปันณราช. "ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ," ข่าวสารการวิจัย. 34 (10) :
62 - 68 ; ตุลาคม 2532.

วิสิน พิชิตปัจจา. การพัฒนาของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนในเขตภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.

วีระยุทธ พินทุสมิต. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.
 ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2531. อัดสำเนา.

✓ ศิริจันทร์ วงศ์สวัสดิ์. การศึกษาปัญหาการพัฒนานุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
 สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. อัดสำเนา.

สกล รุ่งโรจน์. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

สนิท เจริญธรรม. ความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร
ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

✓ สมคิด ขุนทองนุ่น. การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร,
 2533. อัดสำเนา.

✓ สมใจ จิตพิทักษ์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.

สมพร เจริญชัยศรี. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุขเวชปฏิบัติใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2528. อัดสำเนา.

✓ สมศรี สุขเกษม. “ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” ใน รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2536. หน้า 359.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ :
 บริษัทประชาชน จำกัด, 2530.

สมิต สัชฌุกร. “การพัฒนาพนักงาน,” เพิ่มผลผลิต. 32 (4) : 19 - 22 ; กรกฎาคม -
 สิงหาคม 2536.

สุดารา ดิษฐากรณ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของข้าราชการตามแผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกปร.ปฏิบัติเพื่อเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.

สุทีป แก้ววงศ์ศรี. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขล
นครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. อัดสำเนา.

สุนันท์ นิลบุตร. "การพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิต," คุณปริทัศน์. 18 : 22 - 25 ;
ตุลาคม - ธันวาคม 2536.

สุพัตรา เกตุวงษ์. "การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก,"
ใน รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2530. หน้า 236 - 237. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มีนาคม 2532.

สุพัตรา จุณณะปิยะ. "กลุ่มสร้างคุณภาพงาน : ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์การ," วารสารสังคมและมนุษยศาสตร์. 16 (2) : 147 - 156 ; ธันวาคม 2532.

สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคนในระบบ
ราชการไทย. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2528.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. "การพัฒนาคณาจารย์," สารพัฒนามหาวิทยาลัย. 93 : 4 - 5 ; ธันวาคม 2532.

สุวันนา ทองสีสุขใส. "การพัฒนาคณาจารย์บริหารทางวิชาการในมหาวิทยาลัย,"
วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 5 (2) : 4 - 7 ; พฤษภาคม -
สิงหาคม 2537.

เสริม พัดชุมพร. การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในทรรณะของผู้บริหาร
และอาจารย์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

สุขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
หน่วยที่ 1 - 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

อนันต์ ชันทราข. ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา 370.710165ค.
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.

อรพินท์ สกุลสำราญสุข. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คณกรรมศาสตร์
ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.
อัดสำเนา.

- อาคม หอมคำวะ. แรงจูงใจในการโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.
- อายุพร อิ่มสุดใจ, ร.ท. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยานาลในสถาบันการศึกษาพยานาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537. อัดสำเนา.
- อารยา ปานมงคล. การพัฒนาวิชาชีพและความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครู-อาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- อุทุมพร ศรีสรณ์. “การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด,” ใน รวมบทความวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2532. หน้า 155 - 157. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- อุษณีย์ ชิดชอบ. “การศึกษาการบริหารงานบุคคลของบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด,” ใน รวมบทความวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา 2528. หน้า 740 - 742. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มิถุนายน 2530.
- เอกวิทย์ มณีธร. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537. อัดสำเนา.

✓ Baker, Nancy Jane. “Factors Affecting the Training Used to Certify Principals as Evaluators of Teacher Performance,” Dissertation Abstracts International. 49 (10) : 2867-A ; April, 1989.

Chen, Hsin-Yi. “Organizational Climate and Human Resource Development Practices of American and Chinese Companies in Taiwan,” Dissertation Abstracts International. 56 (06) : 2315-A ; December, 1995.

Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1970.

Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work. 8th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1989.

Edwards, Allen Louis. Technique of Attitude Scale Construction. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1957.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Auckland : McGraw-Hill International Book Company, 1981.

Flemming, Michael C. and Joseph G. Nellis. Principles of Applied Statistics. London : Routledge, 1994.

Freund, John E. Modern Elementary Statistics. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1979.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, 1959.

Kenney, John and Margaret Reid. Training Interventions. London : Institute of Personnel Management, 1986.

Maneth, Paul E. "Faculty Development Practices at Kansas Community Colleges : An Analysis of their Perceived Effectiveness," Dissertation Abstracts International. 49 (3) : 413-A ; September, 1988.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954.

McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.

Paxton, Dan R. Employee : A Lifelong Learning Approach. Singapore : McGraw-Hill Book Company, 1976.

Rayman, Ronald and Frank William Goudy. "Research and Publication Requirements in University Libraries," College and Research Libraries. 41 : 43 - 48 ; January, 1988.

✓ Rue, Leslie W. and Lloyd L. Byars. Management Skills and Application. 7th ed. Chicago : Irwin, 1995.

Schuler, Randall S. and Stuart A. Youngblood. Effective Personnel Management. 2nd ed. Singapore : Harper & Row Publishers, 1986.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ตอน มีจำนวน 6 หน้า ดังนี้
- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
 - ตอนที่ 3 บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง
 - ตอนที่ 4 การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
 - ตอนที่ 5 การพัฒนาตนเองของข้าราชการ

โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

คำจำกัดความในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการศึกษาและเรียนรู้ในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยวิธีการค้นคว้าและเสาะแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

ข้อที่	บรรยายภาคที่ให้อำนาจต่อการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
15.	สถาบันได้เผยแพร่ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
16.	สถาบันเห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
17.	สถาบันจัดให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ						☐
18./	สถาบันเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
19. /	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกำหนดแผนปฏิบัติการหรือโครงการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
20.	สถาบันกระจายอำนาจให้หน่วยงานระดับคณะจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
21.	สถาบันมีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงานด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
22./	สถาบันจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ						☐
23. /	สถาบันจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเป็นธรรม						☐
24.	สถาบันแสวงหาแหล่งเงินทุนภายนอกมาสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
25.	การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ท่านเห็นว่าสถาบันน่าจะจัดบรรยายภาคให้อำนาจต่อการพัฒนาตนเองนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 การให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาแต่ละข้อว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาตนเองของสถาบันมีการจัดกิจกรรม การให้บริการ การอำนวยความสะดวกและการประสานงานที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของท่านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	การให้บริการของสถาบันฯ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
26.	มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการก่อนการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง						☐
27.	มีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างทั่วถึง						☐
28.	รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรสอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้						☐
29.	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน						☐
30.	การจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร						☐
31.	มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นภายในสถาบันฯ						☐
32.	มีการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกสถาบันฯ						☐
33.	มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองหลายลักษณะ						☐
34.	มีการนำกระบวนการพัฒนาตนเองมาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน						☐
35.	สถาบันมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง						☐
36.	มีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร						☐
37.	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกค่าใช้จ่ายเมื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน						☐

ข้อที่	การพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
45.	ท่านมีโอกาสนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพ						☐
46.	ท่านเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหลังจากได้รับการพัฒนาตนเอง						☐
47.	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านโดยตรงอย่างเพียงพอ						☐
48.	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน						☐
49.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน						☐
50.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองไปถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นทราบ						☐
51.	สถาบันมอบงานที่ตรงกับความรู้และประสบการณ์หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง						☐
52.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง						☐
53.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง						☐

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ภายหลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาตนเองแล้วได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงตนเองหรือนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไรนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่กรอกแบบสอบถาม

อรทัย แสงธำรง

แผนกวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรทัย แสงธำรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการวางแผนและปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้บรรลุผลยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงเนื้อหาสาระ ซึ่งจะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคำคำตอบของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอันจักเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถาม
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรทัย แสงธำรง)

ผู้วิจัย

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/1131

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวอรัญญา แสงอำรุง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร. จารุวรรณ สกุลคู

ประธาน

ดร. สุพร

ตั้งสมรพงษ์

กรรมการ

สิ่งที่นิตินิพนธ์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้และ
ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258 - 4119

(สำเนา)

ที่ ทม 1007/1615

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวอรทัย แสงธำรง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ วิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมของ

ดร. จารุวรรณ สกุลคู

ประธาน

ดร. สุพร ตั้งสมวพงษ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้อาจารย์ และข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนเมษายน 2540 เพื่อเป็นข้อมูล ในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้และ ขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุรวุฒิ บัดโธสง

(ผศ. สุรวุฒิ บัดโธสง)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258 - 4119

แผนกวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

เมษายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์และเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรรทัย แสงอำรง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการวางแผน และปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้บรรลุผลยิ่งขึ้น โดยมี ดร. จารุวรรณ สกุลคู เป็นประธานกรรมการ และดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นกรรมการ

การวิจัยครั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความคิดเห็นของท่านด้วยความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งและถือว่าเป็นความลับของท่านจะนำผลมาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และการเสนอผลในรูปของสรุปรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรทัย แสงอำรง)

ผู้วิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

1. ศ.ดร.ธีรวุฒิ บุญยโสภณ
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์
ที่ปรึกษาระบบราชการ ระดับ 10
สำนักงาน ก.พ.
3. นางวงเดือน ปริบุญณะ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นางสาวปราณี เข็มวงศ์ทอง
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการกองการเจ้าหน้าที่
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
5. นายปิยะชาติ โชคพิพัฒน์
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ระดับ 8
หัวหน้าฝ่ายวิจัย สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวอรรทัย แสงอำรง
 สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 349/15 หมู่ 10 ถนนทางเข้าหมู่บ้านเศรษฐกิจ แขวงหลักสอง เขตหนองแขม
 กรุงเทพฯ 10160
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ ระดับ 5
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โครงการกองวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานอธิการบดี
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 จาก วิทยาเขตบพิตรพิมุข
 พ.ศ. 2524 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 จาก วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
 พ.ศ. 2530 บริหารธุรกิจบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา)
 จาก คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 พ.ศ. 2540 การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา)
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร