

## การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ Analysis of Necessary of Official Supporting Staffs for Improving Their Academic Work

นันทิพย์ อินตะมี

ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กทม. 10800  
E-mail: nanthip.i@cit.kmutnb.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ เพื่อจัดลำดับความต้องการและความผาสุก ประเภทของข้อมูลมาตัดสินใจและกำหนดรูปแบบแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ จำนวน 80 คน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบ (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวการให้บริการให้แก่อาจารย์และนักศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านระบบการพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิชาการหรืองานวิจัย ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองอย่างผาสุก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

### Abstract

The purpose of this research is to study, analyze and compare the needs for academic performance development of academic supporting officers at College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). The research uses descriptive analysis with survey technique for collecting and analyzing data for the needs and well-being of our academic supporting officers in order to design and prepare the guidelines for their self-development into higher position. Selected samples in this research were 80 academic supporting members including administrative, non-administrative and non-permanent employers. The research analyzes mean value, standard deviation (S.D), t-test, one-way variance analysis and the test of data differences by the Scheffe's method. The results indicated that the needs to develop working performance of academic supporting officers for their self-development into higher position was ranked in variety topics as followed 1)service providers for staff and students, 2)working conditions and environment, 3)welfare and incentives for self-development, 4)knowledge and skills necessary to perform the job, 5)work performance evaluation,

6)ability to make decisions and solve problems and 7)factors that affect their self-development and ability in order to obtain their academic or research work, respectively.

**Keywords:** self-development ability, happiness & self-development needs, academic supporting officer

## 1. บทนำ

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับคณะ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ประกอบไปด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับปริญญาตรี 2-3 ปี, ระดับปริญญาตรี 4 ปี และระดับบัณฑิตศึกษาตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประกอบไปด้วยบุคลากร 2 ประเภท ได้แก่ (1) บุคลากรสายวิชาการ ปฏิบัติงานทางด้าน การสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งแบ่งออกเป็น ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมดำเนินงานการบริหารบุคคล ตามหนังสือราชการ เรื่อง แนวปฏิบัติในการขอกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ เป้าประสงค์ที่ 1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุขและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 1)สายวิชาการ 2)สายสนับสนุนวิชาการ กลยุทธ์ที่ 1.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบกลไกในการพัฒนาบุคลากรและติดตามการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 1.2.2 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการบุคลากร 1.2.3 พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น นั้นปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลทำงานประสบผลสำเร็จไปตามเป้าหมายของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ คือ ความต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สืบเนื่องจากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความผาสุกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีตำแหน่งสูงขึ้น อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุนวิชาการรวมทั้งข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในด้านต่าง ๆ นำมาเปรียบเทียบกับกรปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## 2. วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ ของบุคลากรประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

**2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานพิเศษ จำนวน 80 คน

**2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร บทความที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาสภาพความเป็นจริงเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2.2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยเพศ วุฒิการศึกษา ระยะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความต้องการและความผาสุกในการทำผลงานวิชาการ จำแนกดังนี้ ด้านการให้บริการอาจารย์และนักศึกษา จำนวน 4 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ จำนวน 3 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 4 ข้อ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา จำนวน 3 ข้อ ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อในการทำผลงานวิชาการ จำนวน 3 ข้อ โดยกำหนดการวิเคราะห์ความต้องการส่วนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ข้อ มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดคะแนนการประมาณ ค่ามาตราวัดเราจะใช้ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความต้องการในข้อนั้น	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความต้องการในข้อนั้น	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความต้องการในข้อนั้น	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความต้องการในข้อนั้น	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความต้องการในข้อนั้น	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิดให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบเพียร์สันผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามค่า (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2.2.4 นำแบบสอบถามปรับปรุงตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ

2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน โดยคิดเป็น 30% ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของผู้ให้คะแนน (inter-rater reliability) ได้ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีจำนวน 6 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง .357 ถึง .629 มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับต่ำจนถึงระดับสูง

2.2.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

**2.3 การเก็บและรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ดังนี้

2.3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามทางปกติและในระบบออนไลน์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.3.2 ส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ จำนวน 100 ฉบับตามหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อมีผู้ตอบแบบสอบถาม เก็บรวบรวมแบบสอบถามทันที

2.3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับในระบบออนไลน์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการส่งไปจำนวน 100 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 80 ฉบับ และได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2.4 วิธีดำเนินการและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

2.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แต่ละข้อแล้วนำข้อมูลเสนอในรูปแบบของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการแปลค่าผลเฉลี่ยของคะแนน เป็นระดับคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความต้องการ	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความต้องการ	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความต้องการ	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความต้องการ	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความต้องการ	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการให้บริการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ตัวแปรคุณลักษณะและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซเฟเฟ (Seceffe's test)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการบรรยายและพรรณนา (Descriptive Analysis)

## 2.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ดังนี้

2.5.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามทางปกติและในระบบออนไลน์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.5.2 ส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ จำนวน 100 ฉบับตามหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อ มีผู้ตอบแบบสอบถาม ระบบจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามทันที

2.5.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับในระบบออนไลน์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการส่งไปจำนวน 100 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 80 ฉบับ และได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2.6 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างความต้องการในการทำงานนี้ ผู้วิจัยขอนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาช่วยชี้แนะในการตัดสินใจ คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ซึ่ง ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต 6) ความรับผิดชอบ

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ 1) การบังคับบัญชา 2) นโยบายบริหาร 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ตำแหน่งในบริษัท 8) ความมั่นคงในงาน 9) เงินเดือน 10) ชีวิตส่วนตัว

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนิษา กลิงพงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านต่างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา ศรีชัย (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งชาติและเปรียบเทียบความต้องการของตนเองในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งชาติและเปรียบเทียบความต้องการของตนเอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการวิจัยพบว่า ด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัยแห่งชาติมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการศึกษาต่อในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านการฝึกอบรมการสัมมนาการวิจัยการเยี่ยมชมและรับตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับ

### 3. ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

วิเคราะห์ความต้องการและความผาสุก	เพศชาย (n=19)			เพศหญิง (n=61)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา	4.5	0.05	มากที่สุด	4.3	0.11	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.4	0.11	มากที่สุด	4.2	0.04	มาก
3. สวัสดิการและสิ่งจูงใจ	4.1	0.05	มาก	4.0	0.06	มาก
4. ระบบในการพัฒนาบุคลากร	4.1	0.03	มาก	3.9	0.12	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.2	0.08	มาก	3.8	0.03	มาก
6. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.4	0.12	มากที่สุด	4.3	0.07	มากที่สุด
7. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.2	0.06	มาก	4.2	0.05	มาก
8. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิชาการ	4.4	0.05	มากที่สุด	4.2	0.03	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.3</b>	<b>0.17</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.1</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเพศชาย มีความต้องการและความผาสุกอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.3) เพศหญิง มีความต้องการและความผาสุกอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.1) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วิเคราะห์ความต้องการและความผาสุก	วุฒิการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี(n=2)			ปริญญาตรี(n=34)			สูงกว่าปริญญาตรี(n=44)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา	4.8	0.29	มากที่สุด	4.2	0.13	มาก	4.4	0.08	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.3	0.29	มากที่สุด	4.2	0.09	มาก	4.2	0.01	มาก
3. สวัสดิการและสิ่งจูงใจ	4.0	0.00	มาก	4.0	0.09	มาก	4.0	0.08	มาก
4. ระบบในการพัฒนาบุคลากร	4.1	0.85	มาก	3.9	0.11	มาก	3.9	0.07	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.3	0.29	มากที่สุด	3.9	0.15	มาก	3.9	0.05	มาก
6. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.8	0.29	มากที่สุด	4.2	0.02	มาก	4.3	0.07	มากที่สุด



วิเคราะห์ความต้องการและ ความพึงพอใจ	วุฒิการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี(n=2)			ปริญญาตรี(n=34)			สูงกว่าปริญญาตรี(n=44)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. ความสามารถในการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.8	0.29	มากที่สุด	4.0	0.06	มาก	4.3	0.07	มากที่สุด
8. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ในการทำงานวิชาการ	5.0	0.00	มากที่สุด	4.2	0.07	มาก	4.3	0.01	มากที่สุด
รวม	4.4	0.37	มากที่สุด	4.1	0.14	มาก	4.2	0.18	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการและความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.4) ระดับปริญญาตรี มีความต้องการและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.1) สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.2) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในการพัฒนาผลงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ความต้องการ และความพึงพอใจ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน											
	น้อยกว่า 5 ปี (n=16)			5-10 ปี (n=8)			11-20 ปี (n=23)			มากกว่า 20 ปี (n=33)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้บริการแก่ อาจารย์และนักศึกษา	4.3	0.14	มากที่สุด	4.4	0.22	มากที่สุด	4.3	0.04	มากที่สุด	4.3	0.10	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.2	0.04	มากที่สุด	4.4	0.19	มากที่สุด	4.3	0.04	มากที่สุด	4.2	0.05	มากที่สุด
3. สวัสดิการและสิ่งจูงใจ	4.2	0.10	มากที่สุด	4.0	0.26	มากที่สุด	3.9	0.05	มากที่สุด	4.0	0.05	มากที่สุด
4. ระบบในการพัฒนา บุคลากร	4.1	0.19	มากที่สุด	4.0	0.35	มากที่สุด	3.8	0.11	มากที่สุด	3.9	0.07	มากที่สุด
5. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.8	0.24	มากที่สุด	4.5	0.33	มากที่สุด	4.0	0.13	มากที่สุด	3.8	0.06	มากที่สุด
6. ความรู้และทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.3	0.11	มากที่สุด	4.5	0.00	มากที่สุด	4.2	0.05	มากที่สุด	4.3	0.14	มากที่สุด
7. ความสามารถในการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.3	0.06	มากที่สุด	4.5	0.13	มากที่สุด	4.0	0.07	มากที่สุด	4.2	0.04	มากที่สุด
8. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ในการทำงานวิชาการ	4.3	0.11	มากที่สุด	4.4	0.00	มากที่สุด	4.3	0.07	มากที่สุด	4.2	0.08	มากที่สุด
รวม	4.2	0.15	มากที่สุด	4.3	0.21	มากที่สุด	4.1	0.21	มากที่สุด	4.1	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 3 แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีความต้องการและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.3$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.2$ ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี มีความต้องการและความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X}=4.1$ ) กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการและความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X}=4.1$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบต่อการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกัน

รายการ	เพศชาย(n=19)		เพศหญิง(n=61)		t	Sig.(2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>1. การให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา</b>						
1.1 มีจิตรักบริการ	4.53	0.70	4.39	0.59	0.825	0.412
1.2 มีการต้อนรับที่ดี	4.47	0.70	4.30	0.59	1.107	0.272
1.3 มีกลยุทธ์การบริการที่ประทับใจ	4.42	0.69	4.18	0.59	1.486	0.141
1.4 มีขั้นตอนและวิธีการใช้บริการอย่างชัดเจนถูกต้อง	4.53	0.70	4.16	0.66	2.056	0.043
รวม	4.48	0.05	4.28	0.11	-	-
<b>2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
2.1 สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.32	0.67	4.23	0.74	0.454	0.651
2.2 พนักงานพูดจาสุภาพอ่อนน้อมยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง	4.37	0.76	4.15	0.73	1.144	0.256
2.3 สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน	4.53	0.61	4.16	0.71	2.000	0.049
รวม	4.41	0.11	4.18	0.04		
<b>3. สวัสดิการและสิ่งจูงใจ</b>						
3.1 มีทุนวิจัยสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ	4.11	0.94	4.05	0.78	0.260	0.796
3.2 มีการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ	4.00	1.05	4.03	0.77	0.147	0.883
3.3 มีการจัดอบรมในการทำผลงานวิชาการให้กับสายสนับสนุน	4.05	0.97	3.93	0.91	0.487	0.628
รวม	4.05	0.06	4.00	0.06		
<b>4. ระบบในการพัฒนาบุคลากร</b>						
4.1 มีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เช่น อบรม ศึกษา ดูงาน ประชุม สัมมนา อย่างครบถ้วน	4.11	0.99	4.02	0.76	0.358	0.723
4.2 มีระบบสนับสนุนให้บุคลากรเรียนต่อ	4.05	0.97	3.74	0.93	1.277	0.205
4.3 มีระบบส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	4.05	0.97	3.87	0.94	0.739	0.462
4.4 มีการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ ตามความเหมาะสม	4.05	0.91	3.84	0.95	0.874	0.385
รวม	4.07	0.03	3.87	0.12		



รายการ	เพศชาย(n=19)		เพศหญิง(n=61)		t	Sig.(2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
5.1 ได้รับการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	4.32	0.82	3.82	1.01	1.950	0.055
5.2 ได้รับการประเมินผลงานโดยปราศจากอคติ	4.26	0.93	3.84	0.92	1.767	0.081
5.3 ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	4.16	1.07	3.87	0.90	1.166	0.247
รวม	4.25	0.08	3.84	0.03		
6. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
6.1 มีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	4.42	0.77	4.31	0.59	0.654	0.515
6.2 มีการบริหารจัดการปัญหาเฉพาะหน้า	4.21	0.71	4.26	0.63	0.303	0.763
6.3 มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.61	4.18	0.76	1.254	0.214
รวม	4.35	0.12	4.25	0.07		
7. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา						
7.1 มีกรอบแนวคิดในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ดี	4.26	0.87	4.16	0.64	0.541	0.590
7.2 มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.17	0.99	4.11	0.66	0.210	0.836
7.3 มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.17	0.79	4.22	0.58	0.293	0.770
รวม	4.20	0.12	4.16	0.07		
8. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิชาการ						
8.1 อายุงานมีผลกระทบต่อการทำงานวิชาการ	4.42	0.61	4.18	0.67	1.395	0.167
8.2 เงินเดือนมีผลกระทบต่อการทำงานวิชาการ	4.42	0.77	4.25	0.62	1.011	0.315
8.3 เพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อการทำงานวิชาการ	4.47	0.61	4.21	0.73	1.403	0.165
รวม	4.44	0.03	4.21	0.04		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 จากผลการเปรียบเทียบโดยภาพรวมและรายด้านของการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและสิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านระบบในการพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4. สรุปผลของการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัย ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการวิเคราะห์ความต้องการและความผาสุกในการทำงานและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพศชายและเพศหญิง มีการวิเคราะห์ความต้องการและความผาสุกโดยรวมและรายด้านต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการพัฒนาผลงานวิชาการ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการวิเคราะห์ความต้องการและความผาสุกโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 5. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันมีค่าจากหัวหน้าภาควิชา คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กรุณาให้คำแนะนำให้หลักการ การนำเสนอและช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

## 6. เอกสารอ้างอิง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2556. **องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Organization and Management and Human Resource Management)**. พิมพ์ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2556 หน่วยที่ 12 องค์กรศักดิ์ บุญเลิศ. 2556.

กาญจนา ศรีชัย. 2555. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น. **การค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น**. พ.ศ. 2555.

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์. 2556. **องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Organization and Management and Human Resource Management)**. พิมพ์ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2556 หน่วยที่ 1 เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. 2556.

ระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติ. 2553. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12 ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553.

สุนิษา กลิ่งพงษ์. 2556. การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **การค้นคว้าอิสระปริญญาโท**. พ.ศ. 2556.

Fox, Steve. 1990. Self-development: Form Humanism to Deconstruction. In **Self-Development in**