



รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
THE MODEL OF CAREER ADVANCEMENT TRAINING FOR SUPPORT
STAFF OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
KRUNGTHEP (RMUTK).

ว่าที่ ร.ต.หญิงนฤมล แก้วขี้ม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ว่าที่ ร.ต.หญิงนฤมล แก้วซิ้ม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

THE MODEL OF CAREER ADVANCEMENT TRAINING FOR SUPPORT
STAFF OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
KRUNGTHEP (RMUTK).

ACTING SUB LT. NARUMON KAEWSIM



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE
OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP
ACADEMIC YEAR 2019
COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
โดย	ว่าที่ ร.ต.หญิง นฤมล แก้วซิ้ม
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา เทพจิต)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

Independent study	The Model of Training for Career Advancement of Support Staff in Rajamangala University of Technology Krungthep (RMUTK).
Author	Acting Sub LT. Narumon Kaewsim
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam

Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Krungthep approved this Independent study as partial fulfillment of the requirement for the master degree of Business Administration.

.....Dean of Faculty of Business Administration
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

Examination Committee

.....Examination Committee Chairperson
(Assistant Professor Dr. Suwattana Thepchit)

.....Committee
(Assistant Professor Dr. Pilapan Phonarin)

.....Committee and Advisor
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ของบุคลากรหลายท่าน ขอกราบขอบพระคุณคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กึ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นางสุดารัตน์ ผดุง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรธณ โปธิ์นรินทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไข ข้อบกพร่องของเนื้อหา ให้คำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการประสานงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณนายณัฐกรณัย ยาวชันแก้ว นักศึกษาปริญญาโท รุ่น 3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการให้คำแนะนำ ค้นหาหาข้อมูล และให้กำลังใจ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่ไม่ได้กล่าวนาม ที่ให้คำแนะนำในการค้นหาข้อมูล ความรู้ในด้านต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าตลอดมา

ว่าที่ ร.ต.หญิง นฤมล แก้วซิ้ม

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
โดย	ว่าที่ ร.ต.หญิงนฤมล แก้วซิ้ม
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม
ปีการศึกษา	ปี 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน และรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 136 คน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 126 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 6 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในระดับมากที่สุด การฝึกอบรมในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง ประเภทบุคลากร พบว่ารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ดีส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพคือ รูปแบบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการฝึกอบรมเป็นการพัฒนารูปแบบการ

ฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำสำคัญ : ฝึกอบรม/ บุคลากรสายสนับสนุน/ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายสนับสนุน



Independent study	The Model of Training for Career Advancement of Support Staff in Rajamangala University of Technology krungthep.
Author	Acting Sub LT. Narumon Kaewsim
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam
Academic Year	2019

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the training viewpoints affecting career advancement of support staff in Rajamangala University of Technology krungthep and to study the model of training for career advancement of support staff in Rajamangala University of Technology krungthep. A mixed method research is used. The quantitative surveys were administered to 136 support staffs the data was analyzed by percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test statistics and f-test statistics. The In-Depth interview was used with executives. The research revealed that the support staffs agreed that training could increase working skill at the first rank. Workshop training created understanding and be able to put into action for staff at high level. The demographic factors that affecting the model of training for career advancement of support staff in Rajamangala University of Technology krungthep were gender, age, educational level, duration of work, position types and personnel types. The good training model for career advancement affected career advancement of support staff in Rajamangala University of Technology krungthep. The expectation for model that could enhance career advancement was digital workshop.

Keywords : Training/ Support staff/ Career advancement

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 คำถามในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์	6
1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	8
2.2 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	23
2.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (HIERACHY OF NEEDS THEORY)	25
2.5 ทฤษฎี FIVE FORCE MODEL	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม	31
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	32
2.8 งานวิจัยต่างประเทศ	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย	52
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ	141
4.4 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	143
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	144
5.1 สรุปผลการวิจัย	144
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	147
5.3 ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	152
ภาคผนวก	155
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผลการสัมภาษณ์	156
ภาคผนวก ข. แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ	170
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	173
ภาคผนวก ง. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ	182
ภาคผนวก จ. ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	186
ภาคผนวก ฉ. ผลการเผยแพร่ผลงานวิจัย	192
ประวัติผู้จัดทำ	194

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	44
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	48
ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	52
ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	53
ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	54
ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	55
ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	56
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	57
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	58
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	59
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	61
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความสามารถคิดวิเคราะห์งานเพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	62
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	63
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับรูปแบบการฝึกอบรมทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	63
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	64
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	65
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	66
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	67
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	68
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	69
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	70
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	72
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	73
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่ง การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	74
ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	75
ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความสามารถคิดวิเคราะห์งานเพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	76
ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบัน	77
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับรูปแบบการฝึกอบรม ทำให้ท่านเข้าใจและ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	78
ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	79
ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการติดตามผลจากหน่วยงานหรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับ การฝึกอบรมครั้งต่อไป	80
ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา กับการรับทราบถึงนโยบายของ มหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	81
ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใน การทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	82
ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา กับการกำหนดระดับตำแหน่งและ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการ พิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	84
ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	85
ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับ ตำแหน่ง ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	86
ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อ เข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	87
ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	88
ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	89
ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	90
ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไข ปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	91
ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรม ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	92
ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับรูปแบบการฝึกอบรมทำให้ท่าน เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	93
ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	94
ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือ บุคคล ที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือใน การเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการรับทราบถึงนโยบาย ของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้กับบุคลากรมีความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	96
ตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	97
ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับ การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	98
ตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการกำหนดระดับ ตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	99
ตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความจำเป็นใน การเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	100
ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเข้าใจในการเปลี่ยน ระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	101
ตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการเห็นถึง ประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	102
ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่เข้ารับ การ ฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	103
ตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	104
ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	105
ตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสามารถคิด วิเคราะห์งาน	106
ตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการทราบถึงรูปแบบ การฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.60 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการรูปแบบการฝึกอบรม ที่ทำเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	108
ตารางที่ 4.61 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการเข้ารับ การฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	109
ตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการติดตามผลจาก หน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความ ร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	110
ตารางที่ 4.63 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการรับทราบถึง นโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	111
ตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	112
ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความเข้าใจ เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	113
ตารางที่ 4.66 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละ บุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	114
ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความจำเป็นใน การเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	115
ตารางที่ 4.68 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความเข้าใจใน การเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	116
ตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ กับการเห็นถึง ประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	117
ตารางที่ 4.70 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับแรงจูงใจที่ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.71 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	119
ตารางที่ 4.72 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	120
ตารางที่ 4.73 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	121
ตารางที่ 4.74 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	122
ตารางที่ 4.75 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับรูปแบบการฝึกอบรมทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	123
ตารางที่ 4.76 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	124
ตารางที่ 4.77 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	125
ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	126
ตารางที่ 4.79 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	127
ตารางที่ 4.80 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.81 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย กับ การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	129
ตารางที่ 4.82 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการเห็น ถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	130
ตารางที่ 4.83 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับ ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	131
ตารางที่ 4.84 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการเห็น ถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	132
ตารางที่ 4.85 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับ แรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	133
ตารางที่ 4.86 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย กับ ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	134
ตารางที่ 4.87 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับ ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	135
ตารางที่ 4.88 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับ ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้น	136
ตารางที่ 4.89 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับ การทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่อยู่ในปัจจุบัน	137
ตารางที่ 4.90 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับรูปแบบ การฝึกอบรมที่ทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.91 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับ ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	139
ตารางที่ 4.92 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการ ติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อ การให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	140



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	7
ภาพที่ 2.1 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบดั้งเดิม	20
ภาพที่ 2.2 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิดหรือแบบเครือข่าย	21
ภาพที่ 2.3 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบคู่ขนาน	22
ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์	26
ภาพที่ 2.5 การวิเคราะห์ Five Force Model	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หลายประเทศมีการกำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างให้เกิดความมั่งคั่ง โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ สำนักงานয়รัฐมนตรี, 2560) อาทิเช่น สหรัฐอเมริกามีเป้าหมายในการสร้างผู้ผลิตรุ่นใหม่ที่สร้างงาน และธุรกิจใหม่ ๆ จากการพัฒนาระบบการศึกษาและหลักสูตร STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ที่จะนำไปสู่การเกิดไอเดีย และนวัตกรรม สหราชอาณาจักร มุ่งเน้นที่กลยุทธ์เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy Strategy) เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ในการสร้างนวัตกรรม สาธารณรัฐประชาชนจีน ยกกระดับอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรและพลังงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นภัยต่อสิ่งแวดล้อม และแก้ไขปัญหา ด้านคุณภาพของสินค้าจีน สิงคโปร์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่ อุตสาหกรรมคมนาคมขนส่งและสุขภาพเป็นหลัก สนับสนุนประชาชนและธุรกิจให้นำเทคโนโลยี สารสนเทศไปใช้ซึ่ง จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับประเทศไทยในอดีต จนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของหลาย ๆ ประเทศในโลก จนมาถึงยุค Thailand 4.0 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ ของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ "Value-based Economy" หรือ "เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม" โดยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า "โภคภัณฑ์" ไปสู่สินค้า เชิง "นวัตกรรม" เปลี่ยนการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้น ภาคบริการมากขึ้น และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ทักษะสูง เมื่อบทบาททางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่ การเป็น HR 4.0 เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาการ HR จากยุค 1.0 - 3.0 (สมบัติ กุสุมาวดี, 2559) HR 1.0 ยุคเริ่มแรกของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่งานของ HR ยังคงมี ลักษณะเป็น "งานบุคคล" (Personnel) หรือมีลักษณะเป็น "งานธุรการ" โดยองค์กรยังมองว่า ฝ่าย HR ไม่ใช่ส่วนงานสำคัญเพราะไม่ทำให้เกิดรายได้ และไม่ได้อะไรมาตอบแทน "คน" ในองค์กรว่าเป็น ทรัพยากรที่สำคัญสูงสุด HR 2.0 เป็นยุคที่เริ่มมีแนวคิดที่ว่า โลกมีการแข่งขันสูงมาก HR จึงต้อง ปรับเปลี่ยนบทบาทจากการทำงานวันต่อวัน (Day-to-Day Routine) ไปสู่การเป็นคู่คิดทางธุรกิจ/ คู่คิดเชิงกลยุทธ์ (Business Partner/Strategic Partner) และต้องมีหน้าที่เป็น Change Agent ที่มี

ความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง HR 3.0 คือการทำงานของ HR ในยุคปัจจุบันนี้ที่มีการกำหนดขีดสมรรถนะของพนักงาน HR (HR Competency) อย่างชัดเจนว่า ความเป็นมืออาชีพต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อมภายนอกเข้ากับการบริหารงาน HR ภายในองค์กรด้วย (HR from the Outside-In) เป็นคนทำงานที่มีความน่าเชื่อถือต้องเป็น Innovator ที่สามารถคิดค้นนวัตกรรมออกแบบเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ ตลอดจนเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และเสนอแนะแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้ในยุค “Thailand 4.0” ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในด้านการฝึกอบรม HR ควรต้องเริ่มถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ ต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้น เพราะการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบ One Size fits all อาจไม่ได้ผลกับคนรุ่นใหม่ อีกต่อไป แต่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคน (Tailor-Made) ในขณะที่รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต HR จึงต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง เช่น การฝึกอบรมโดยทำผ่าน Mobile Technology ในอนาคตสังคมจะต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้น การแลกเปลี่ยนแนวคิดเป็นสิ่งจำเป็นองค์กรควรสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่ คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่ของ HR จึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ ยุค 4.0 โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2560 - 2564 เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่ว่า ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจึงสนับสนุนให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายสนับสนุน เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยได้รับความรู้ เพิ่มประสบการณ์ พัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น การฝึกอบรมไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความเข้าใจ ยังทำให้ผู้ที่ยังได้รับความรู้ไม่เพียงพอได้เพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรมนั้นมีหลายปัจจัยตัวอย่างเช่น รูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน เช่น

ระเบียบที่เกี่ยวข้องของผู้เข้ารับการอบรม จำนวนผู้เข้ารับการอบรม การติดตามผลหลังจากการอบรม ซึ่งทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพนั้นได้จัดการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบอยู่ 3 รูปแบบ คือ การบรรยาย การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งหลังจากการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทางหน่วยงานที่รับผิดชอบมีการติดตามผลประเมินผลแล้วพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เมื่อฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วไม่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้ขึ้นสู่ระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ จึงทำการจัดโครงการอบรมในบางครั้งไม่ค่อยได้รับความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม จึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อาจทำให้เสียเวลา และเสียงบประมาณไปโดยไม่เกิดประโยชน์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากรูปแบบการฝึกอบรม และหาแนวทางการพัฒนาจากการศึกษารูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าว เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เพิ่มความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความรู้ ทักษะ เพิ่มสมรรถนะเฉพาะด้าน มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือต่อไป โดยจะศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาทักษะเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2.2 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.3 คำถามในการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ดีส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

ผู้บริหารและบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสาย

สนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

1.4.2. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวนทั้งสิ้น 216 คน ผู้บริหาร จำนวน 6 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 210 คน ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 188 คน

จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Robertr.krejcie and Earyle W.Morgan, 1970) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 136 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 126 คน โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ 5% มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95%

1.4.3 ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

1) เพศ

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2) อายุ

- 2.1) ต่ำกว่า 25 ปี
- 2.2) 25 - 35 ปี
- 2.3) 36 - 45 ปี
- 2.4) 45 ปี ขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

- 3.1) ระดับปริญญาตรี
- 3.2) ระดับปริญญาโท
- 3.3) ระดับปริญญาเอก

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 4.1) 1 - 5 ปี
- 4.2) 6 - 10 ปี
- 4.3) 11 - 20 ปี
- 4.4) มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

5) ประเภทตำแหน่ง

5.1) ผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 5.1.1) อธิการบดี
- 5.1.2) รองอธิการบดี
- 5.1.3) คณบดี
- 5.1.4) ผู้อำนวยการ

5.2) บุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

นักวิทยาศาสตร์

นักวิชาการเงินและบัญชี

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา

นักเอกสารสนเทศ

บรรณารักษ์

นักวิชาการศึกษา

นักวิจัย

เจ้าหน้าที่วิจัย

บุคลากร

นิติกร

นักวิชาการพัสดุ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

นักประชาสัมพันธ์

นักตรวจสอบภายใน

อื่นๆ

6) ประเภทบุคลากรของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้บริหาร

บุคลากร ประกอบด้วย

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน
- พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ดีที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.6 นิยามศัพท์

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายสนับสนุน หมายถึง ระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ประจำสำนักงานอธิการบดี สำนัก สถาบัน และคณะ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราว

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคลากรตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ในสถาบันอุดมศึกษา (ค) ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ (1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (2) ระดับเชี่ยวชาญ (3) ระดับชำนาญการ (4) ระดับปฏิบัติการ (5) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบอุดหนุนทั่วไปรายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร หรืองบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยหรือคณะ

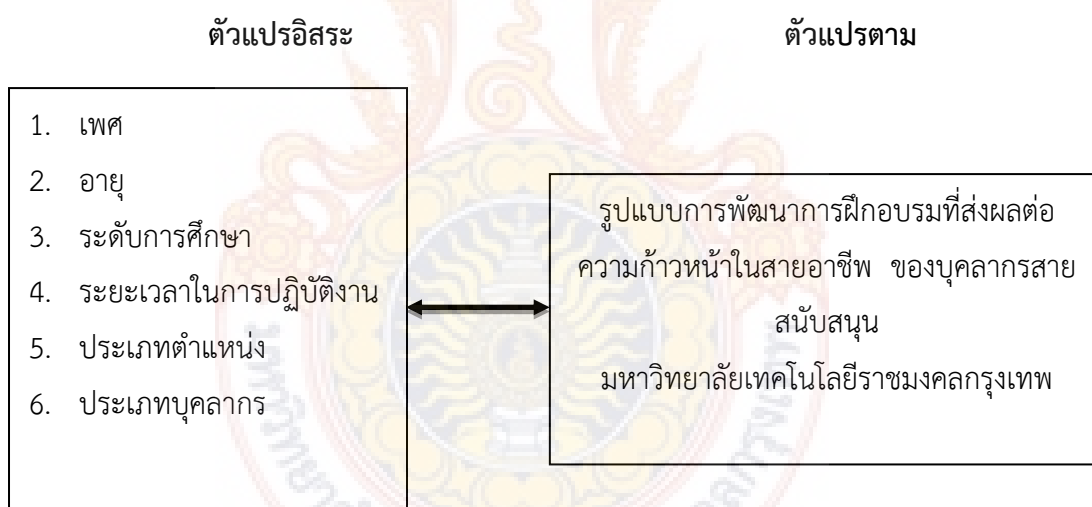
ฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ สู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยบริหารจัดการได้โดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นเพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและยกระดับสถานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งสามารถจัดการศึกษาได้ถึงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่งขึ้น โดยมีการรวมวิทยาเขตที่อยู่ใกล้เคียงกันจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 มีผลให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิมตาม

พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราวิชาการ สิ่งตีพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.2 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ/ต่างประเทศ
- 2.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory)
- 2.5 ทฤษฎี Five Force Model
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.1 แนวคิดของคำว่า รูปแบบ

2.1.1.1 พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ ไว้ 2 ความหมาย คือ (1) รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง และ (2) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเปิด รูปแบบวัด

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555) สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อใ้ง่ายต่อการทำความเข้าใจที่ไม่มีองค์ประกอบแน่นอนหรือรายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการถูกต้องและเชื่อถือได้

จากแนวคิดของคำว่ารูปแบบสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่ถูกกำหนดให้เป็นที่ยอมรับและสามารถอธิบายได้โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988, p.561-565) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

2) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

2.1.3 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988) รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1) รูปแบบควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5) รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

2.1.4 ความหมายของการฝึกอบรม

เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง นโยบายฝึกอบรม การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม, ฝ่ายฝึกอบรม, กองวิชาการ, สำนักงาน ก.พ. (2552) การฝึกอบรมคือ การถ่ายทอดความรู้ เพื่อ เพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติ ในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2554, ออนไลน์) ได้อธิบายว่า นิยามของการฝึกอบรมมีมากมายขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) โดยมีนิยามดังนี้ การฝึกอบรม คือ "การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้นและไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร"

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 52) การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

P.Nick Blanchard and James W.Thacker, 2007 การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะทัศนคติสำหรับใช้ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร, ปุณณ์พิชญธา รอดเปล่ง และอาริยาพัชร น้อยวิไล : การฝึกอบรมหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2559) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ เรื่อง รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบในประมวลสาระชุดวิชาการศึกษานอกระบบ (2545) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติและประสบการณ์เกี่ยวกับงาน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง "การบริหารงานฝึกอบรม" การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรม การฝึกอบรม (2553) คือ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ

Hoffer, A., George, F.J., & Valacich, S.T. (n.d.). Modern System Analysis and Design: Benjamin Cummings Publishing Company, Inc การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้อย่างหลากหลายในงานต่าง ๆ

ที่ตนเองเกี่ยวข้อง ในองค์กรและให้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือที่ ต้องนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญ

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549, หน้า 5) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรสามารถช่วยวางแผนอัตรากำลังพนักงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากความสามารถของพนักงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มประสบการณ์ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ด้านแนวคิด หรือวิธีปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้มีเกิดความต้องการในการก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในงานดีขึ้น และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.5 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดังกล่าวอยู่แล้ว แต่ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีที่ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการที่นำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่องค์กรต่าง ๆ นำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วย มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้หลายประการ (น้อย ศิริโชติ, 2524, หน้า 9-10) ดังนี้

1) การฝึกอบรมทำให้บุคคลสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2) การฝึกอบรมทำให้พัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการสับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2524, หน้า 3-4) นอกจากจะมองความสำคัญของการฝึกอบรมตามลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมองไปถึงปัจจัยอีกสองประการ คือ ด้วองค์กรและพนักงาน ความอยู่รอดขององค์กรภายใต้สภาพการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันการเจริญเติบโตขององค์กรในการเพิ่มและขยายงานออกไปการพัฒนาพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ให้เรียนรู้วิธีการทำงาน การพัฒนาพนักงานเก่าที่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และการเตรียมพนักงานไว้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายหน้าที่ สิ่งเหล่านี้ต้องให้การฝึกอบรมเข้ามาเป็นเครื่องมือทั้งสิ้น

2.1.6 กระบวนการฝึกอบรม

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2537, หน้า 7) และอาชญญา รัตนอุบล (2540, หน้า 51) ได้สรุปเป็นลำดับขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมใด ๆ ผู้จัดการฝึกอบรมควรศึกษาข้อมูลของปัญหา สาเหตุของปัญหา หนทางที่จะไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในเรื่องของพื้นฐานทั่วไป เช่น คุณสมบัติ คุณวุฒิ เพศ วัย จำนวนการทำงาน ประสบการณ์เดิม พื้นฐานการศึกษา ความสามารถพิเศษ ความสนใจ ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรม

อาจใช้วิธีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ และวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นได้ จากการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือการสัมภาษณ์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจ การทดสอบบุคลากรที่ทำงานและประสบปัญหาโดยตรง การวิเคราะห์หาความต้องการนับว่าเป็นประโยชน์ และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการจัดการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจากความต้องการ และความสนใจที่แท้จริงของผู้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะจัดขึ้นตามความพึงพอใจของผู้จัดการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผู้รับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ออกแบบเทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ขั้นที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้ เนื้อหา สาร และประสบการณ์ ความรู้ตามที่ได้จัด ผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมได้จัดเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงได้รับการพัฒนา โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมได้จัดเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พึงได้รับการพัฒนา โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ ดังเช่น อาชญาวิทยา รัตนอุบล (2540, หน้า 58) ได้เสนอลักษณะของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

- 1) ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม หลังจากได้สอนวิชานั้น ๆ จบลงแล้ว
- 2) ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักสำคัญ
- 3) คำที่บ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจนไม่กำกวม เช่น คำว่า สามารถจำแนกเพื่อช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น การเตรียมการสอนการใช้เทคนิคและอุปกรณ์และระยะเวลาที่ใช้ในการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 4) ต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นถึงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ที่จะแสดงออกซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล โดยควรระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัดการประเมินผลการอบรม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้จัดการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องเขียนวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ในลักษณะของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติของบุคลากรในเรื่องที่ขาดหายไปให้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

1) ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือบุคคลเป้าหมาย บุคคลที่ผู้จัดการฝึกอบรมต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2) พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากผู้ที่ไม่มีความรู้เป็นผู้ที่มีความรู้ จากผู้ที่ขาดทักษะเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ

3) เงื่อนไขของพฤติกรรมการแสดงออกภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้

4) หลักเกณฑ์หรือระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

การสร้างหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ซึ่งควรนำข้อมูลมาจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ความต้องการ โดยควรกำหนดในลักษณะของโครงสร้างของหลักสูตรก่อน แล้วจัดแบ่งโครงสร้างของหลักสูตรออกเป็นหมวดวิชาต่าง ๆ กำหนดเนื้อหาสาระที่เหมาะสมภายใต้หมวดหมู่วิชาในแต่ละหมวดหมู่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

หลักสูตรและเนื้อหาการฝึกอบรมที่ดี จะช่วยให้ผู้จัดการฝึกอบรมหรือผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติ และดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ได้ทราบถึงแนวทางที่จะจัดวิธีการ เทคนิค รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตามที่ได้เสนอไว้ โดยสรุปแล้วขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรและเนื้อหาในการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้

1) ทบทวนข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี หลักการ มาตรฐานของงาน ความต้องการในการฝึกอบรม

2) กำหนดโครงการหลักสูตร หรือกำหนดหัวข้อวิชาตามข้อมูลที่ได้วิเคราะห์

3) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยแบ่งโครงสร้างของหลักสูตรออกเป็นหมวดหมู่ของวิชา

4) กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดหมู่

5) กำหนดขอบเขตของเนื้อหาวิชาตลอดจนประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อวิชา

6) กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา

7) กำหนดเทคนิค วิธีการฝึกอบรม กิจกรรม อุปกรณ์ สื่อการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละหัวข้ออบรม

2.1.7 ประเภทของรูปแบบการฝึกอบรม

ธนพร โฉมศรี (2559) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ (knowledge) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรม อาทิ การบรรยาย การอภิปราย และการระดมสมอง

2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ (skill) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางด้านทักษะในการทำงาน โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรม อาทิ การแสดงบทบาทสมมติ เกมการจัดการ การสาธิต การสอนงาน และการฝึกปฏิบัติ

3) การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติ (attitude) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงเจตคติ ยอมรับความรู้สึก ความเชื่อใหม่ โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรม อาทิ การแสดงบทบาทสมมติ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ชูชัย สมิทธิไกร (2542, หน้า 172) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม แบบต่าง ๆ 6 ประเภท ดังนี้

1) เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่

1.1) การบรรยาย (Lecture) คือ การบรรยายสาระความรู้ต่าง ๆ โดยวิทยากร เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรม อาจใช้สื่อ อุปกรณ์การฝึกอบรมประกอบการบรรยาย

1.2) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) คือ การแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวนตั้งแต่ 4-12 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

1.3) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) คือ การอภิปรายร่วมกัน โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3-5 คน โดยมีพิธีกร (Moderator) เป็นผู้ดำเนินรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถามปัญหาได้

1.4) การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด การวิพากษ์วิจารณ์หรือการตัดสินคุณค่าใด ๆ

2) เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่

2.1) โปรแกรมการเรียนด้วยตนเอง (Programmed Instruction) คือ แบบเรียนสำหรับการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาตามลำดับที่ได้จัดวางไว้เรียบร้อยแล้วระหว่างเรียน ผู้เรียนจะต้องตอบคำถามต่าง ๆ ซึ่งได้แทรกอยู่ในแบบเรียนเป็นระยะ ๆ

2.2) การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Assisted Instruction) เป็นการเรียนซึ่งผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนไว้แล้ว

3) เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะ ความสามารถ และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่

3.1) การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา

3.2) กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา (Task Force Exercise) คือ การมอบหมายให้สมาชิกตั้งแต่ 3-8 คน ร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และเสนอหนทางแก้ไขปัญหาให้แก่ที่ประชุม

3.3) กรณีศึกษา (Case Studies) คือ การบรรยายสถานการณ์ในรูปของการเขียนเทป บันทึกเสียง หรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมศึกษาและอภิปราย ภายใต้การแนะนำของวิทยากร

3.4) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) คือ แบบฝึกหัดซึ่งจำลองสถานการณ์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะ และประยุกต์ความรู้ภายในระยะเวลาอันจำกัด และภายใต้สภาพการณ์ที่ไม่มีความเสี่ยง

3.5) เกมส์เชิงธุรกิจ (Business Games) คือ สถานการณ์จำลองด้านธุรกิจซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมต้องทำการตัดสินใจเป็นระยะ ๆ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะส่งผลกระทบต่อสภาพการณ์ภายหลัง

3.6) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือ กิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นก็มีการอภิปราย และการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร

3.7) การแสดงแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) คือ การแสดงแบบพฤติกรรมซึ่งใช้ในกาจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็นหรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย

พรชัย เจตมานาน (2545) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีการฝึกอบรม ที่ใช้กันมากที่สุดในปัจจุบันมี 9 ประเภท ดังนี้

1) การบรรยาย (Lecture) วิธีนี้เหมาะที่จะใช้กับการที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมาก เสียค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถควบคุม และกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นได้แน่นอน แต่มีข้อจำกัดที่มี

ลักษณะ One-way Communication ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นตอบโต้มานัก และค่อนข้างยากที่จะวัดผลได้ว่าผู้ฟังได้รับความรู้และความเข้าใจจากการบรรยายมากนัก

2) การประชุมอภิปราย (Conference/Discussion) วัตถุประสงค์ของวิธีนี้คือ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดของตนอย่างอิสระ ซึ่งในการอภิปรายถกเถียงประเด็นปัญหาสำคัญใดสำคัญหนึ่ง อาจเกิดการโต้เถียงเพื่อเอาชนะซึ่งกันและกันได้ และยังต้องใช้เวลามาก

3) การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) คือการนำเอาประเด็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่งมาให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4) การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด วิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับ การศึกษากรณี ข้อดีของวิธีนี้ คือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ข้อเสียคือ เสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก

5) การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing Training) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน จะได้ รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

- เพื่อฝึกฝนให้รู้จักวิธีการวิเคราะห์ปัญหา หรือประเด็นทางบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง
- เพื่อฝึกฝนรู้วิธีการปรับปรุง และวิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง
- เพื่อสามารถวิจารณ์พฤติกรรมผู้อื่น และสามารถยอมรับการวิจารณ์จากผู้อื่น
- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- เพื่อให้ความคุ้นเคยกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อดีคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงออก และผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ข้อเสีย คือ เป็นวิธีค่อนข้างยากในทางปฏิบัติ โอกาสที่จะบิดเลือนเป้าหมายมีได้ง่าย และสร้างความลำบากใจแก่ผู้แสดง

6) การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้เห็นของจริง ซึ่งวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและรวดเร็ว ดังลักษณะสุภาษิตไทย "สิบปากว่าไม่เท่าตาเห็น" วิธีนี้ใช้ได้เฉพาะกับบุคคลบางประเภทเช่นช่างฝีมือ หรือผู้ใช้แรงงาน แต่ไม่เหมาะสมกับการพัฒนานักบริหาร

7) การประชุมแบบซินดิเคท (Syndication) วิธีนี้เริ่มขึ้นที่ประเทศอังกฤษ ต่อมาแพร่หลาย ไปยังประเทศในเครือจักรภพ และประเทศอื่น ข้อดีของวิธีนี้ คือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ทำให้ได้คุ้นเคยกับวิธีการประชุมกลุ่ม เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา และฝึกฝนให้มีความเป็นผู้นำ ข้อบกพร่อง คือ เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมาก และความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

8) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการที่สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด กฎเกณฑ์ และความเห็นนั้นจะได้รับการยอมรับฟังจากสมาชิกทุกคน วิธีการนี้นิยมใช้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

9) การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน (Community College Training) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดยใช้สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานของชุมชน เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ เช่น โรงเรียน สารพัดช่าง ประชาชนท้องถิ่น

การจะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม ตลอดจนระดับที่ทำการอบรม

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา (2559) วิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลางมีหลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีจะต้องเลือกให้เหมาะกับประเภท วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ว่าจะต้องใช้ประกอบกันหลาย ๆ วิธี ในการฝึกอบรมครั้งหนึ่ง ๆ ดังนี้

1) การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อประเด็นปัญหาที่วิทยากรได้เสนอให้ ภายใต้คำแนะนำจากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยส่วนใหญ่การสัมมนาจะจัดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันและประสบปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงนำปัญหานั้นมาสัมมนา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยปกติของการจัดการสัมมนาจะเป็นการจัดสัมมนาในกลุ่มย่อยก่อนแล้วนำผลการสัมมนากลุ่มย่อยมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง การสัมมนาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และผลที่ได้จากการสัมมนา จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง

2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันลงมือทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนใหญ่การประชุมเชิงปฏิบัติการทั่วไป วิทยากรจะบรรยายให้ความรู้ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงในกลุ่มย่อย โดยอาจเป็นการเสนอปัญหาให้แก้ไขหรือฝึกการใช้อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือร่วมกันสร้างเครื่องมือใหม่ คู่มือการปฏิบัติใหม่ การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมมากและได้ลงมือปฏิบัติจริง หากเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาและงบประมาณสูง

3) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นการรวมกลุ่มอภิปราย เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนประมาณ 5 -20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่วิทยากรกำหนดให้อภิปราย ข้อสรุปที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สมาชิกในกลุ่มจะเลือกให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มเป็นผู้นำการอภิปราย และคอยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มแล้วนำเสนอผลต่อกลุ่มใหญ่ต่อไป

4) การประชุมแบบซินดิเกต (Syndicate Method) จัดแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ออกเป็นกลุ่มย่อย เพื่อแก้ไขพิจารณาหาคำตอบในปัญหาตามที่วิทยากรได้มอบหมายให้ หรือเพื่อการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเฉพาะเจาะจง สมาชิกของการประชุมแบบซินดิเกต จะมาจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์หลายด้าน เริ่มต้นจากการให้ความรู้หรือมีกิจกรรมปฏิบัติร่วมกันโดยวิทยากร หลังจากนั้นจึงแบ่งกลุ่มประมาณ 6-12 คน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเฉพาะเจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้ความช่วยเหลือ จากวิทยากรในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา ขอบเขตของปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ กลุ่มย่อยควรมีการเลือกประธาน เลขานุการ เพื่อดำเนินการ ในการประชุม และเสนอผลการประชุมในที่ประชุมกลุ่มใหญ่ต่อไป

5) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างเสรี โดยกำหนดระยะเวลาให้ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีการคำนึงว่าถูกหรือผิดอย่างไร ความคิดเห็นทุกเรื่องจะได้รับการยอมรับจากกลุ่มโดยจะนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาอภิปรายอีกครั้ง เพื่อคัดสรรเลือกหาความคิดเห็นของกลุ่มที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด สามารถนำไปใช้ได้จริงมากที่สุด การระดมสมอง จะมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กจำนวนไม่เกิน 15 คน มากกว่ากลุ่มใหญ่หรืออาจจะแบ่งสมาชิกจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยก็ได้ แล้วมีการนำเสนอผลการระดมสมองให้กับกลุ่มใหญ่ต่อไป

Desimone & Harris (1998) Joy-Matthews, Megginson & Surtees (2004) Mankin (2009) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรม ได้แก่

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระ โดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด

2) การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเครื่องจักร การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเหมาะสมสำหรับ

การปฏิบัติงานที่ต้องการความปลอดภัยสูง และต้องผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพราะอาจส่งผลเสียหายต่อ
 ชีวงาน

3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) คือ การฝึกอบรมที่ใช้การบรรยาย
 สาระความรู้ พร้อมกับการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำ
 เพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมี
 ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

4) การระดมสมอง (Brainstroming) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดง
 ความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระ แล้วนำมาคัดเลือกโดยใช้วิธีเสียงข้างมาก หรืออาจคัดเลือก
 โดยการตัดสินใจของผู้บริหาร การฝึกอบรมวิธีนี้จะงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา
 หรือเพื่อนร่วมงาน จึงเหมาะสำหรับการฝึกใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ในการพัฒนา
 ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

5) การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยน
 ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ออกมาเป็น
 ข้อดี ข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกในเรื่องใดเรื่อง
 หนึ่ง การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นการฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical thinking)

6) การใช้กรณีศึกษา (Case study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงมาเรียนรู้
 ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน
 รวมถึงโอกาสพัฒนา และอุปสรรคของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และเพื่อ
 พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสำหรับการฝึกทักษะการ
 คิดเชิงประยุกต์และบูรณาการเพื่อการพัฒนาจากประเด็นที่เกิดขึ้นจริง

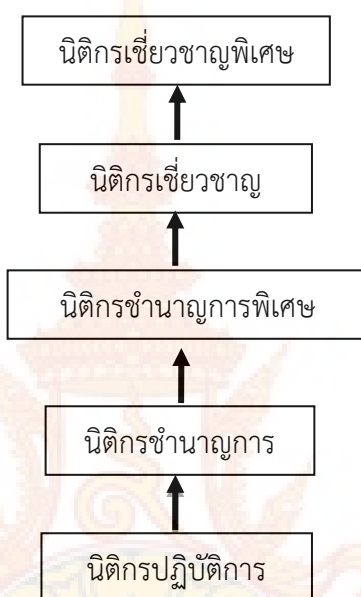
7) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาฝ
 ฝกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิธีนี้ เน้นการ
 เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการทดลองที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย
 รวมทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดการเสียเวลาในการจัด
 ฝกอบรมอีกด้วย

8) การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริง
 โดยมีผู้บรรยายประกอบ การฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับ
 การฝึกอบรม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ จึงต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับ
 การเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

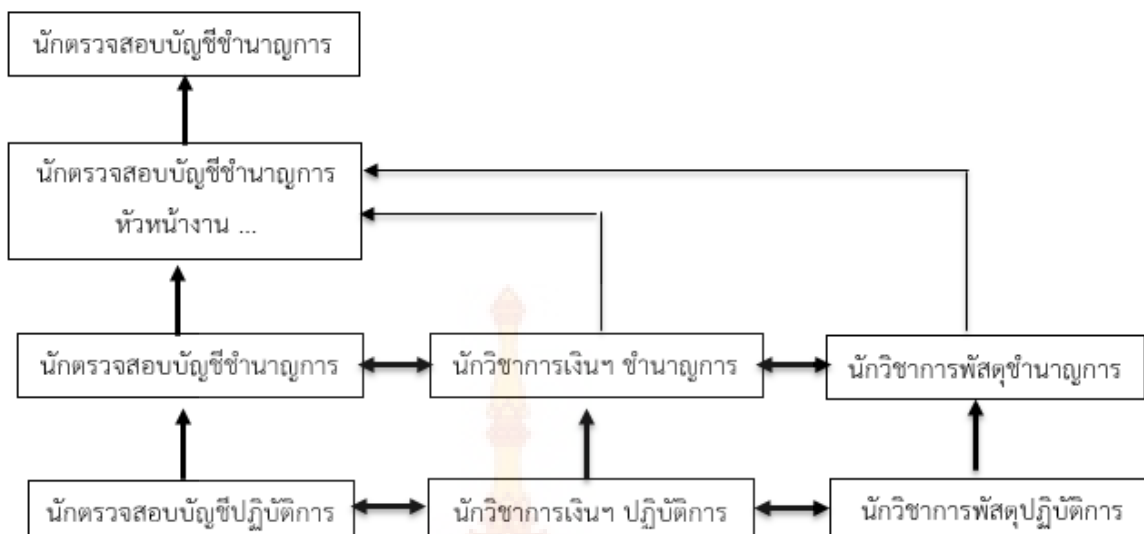
รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ อารณณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2547, หน้า 130) ดังนี้

2.2.1 แบบดั้งเดิม (Traditional Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวตั้ง หรือแนวตั้ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม หรืออยู่ในหน่วยงานเดิม ดังตัวอย่างต่อไปนี้



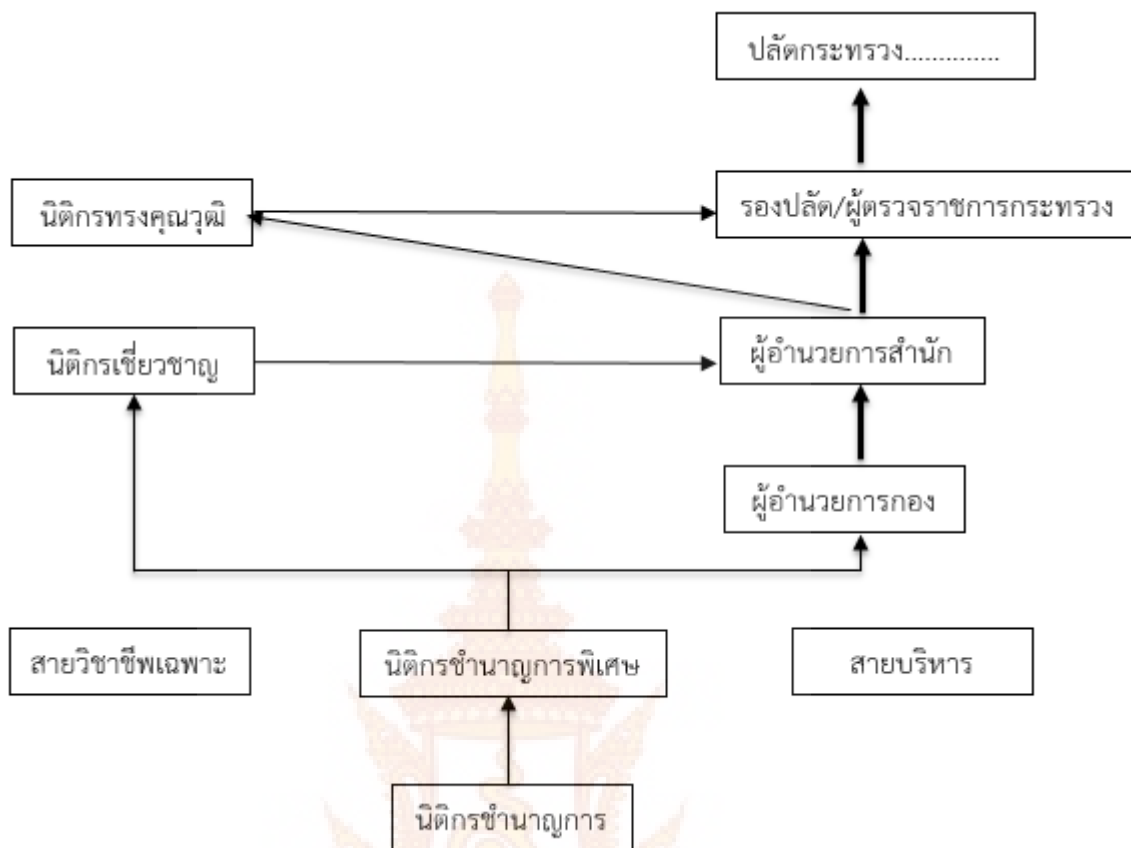
ภาพที่ 2.1 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบดั้งเดิม

2.2.2 แบบเปิดหรือแบบเครือข่าย (Network Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทั้งในลักษณะแนวตั้งหรือแนวตั้ง (Vertical) และแนวระนาบ (Horizontal) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในระดับเดียวกันจนมั่นใจในความรู้ความสามารถแล้วจึงเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น



ภาพที่ 2.2 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิดหรือแบบเครือข่าย

2.2.3 แบบคู่ขนาน (Dual Career Path) เป็นการกำหนดเส้นทางความเติบโตในแนวดิ่งหรือแนวตั้ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่รับผิดชอบ ทั้งสายงานด้านบริหารหรือสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเส้นทางของตนได้ เช่น ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก็สามารถโยกย้ายสับเปลี่ยนมาดำรงตำแหน่งนายบริหารได้ เป็นต้น



ภาพที่ 2.3 รูปแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพแบบคู่ขนาน

การเลือกรูปแบบแต่ละรูปแบบไปใช้ ควรจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะงานและโครงสร้างตำแหน่งขององค์กร ตัวอย่างเช่น หน่วยงานราชการที่มีขนาดใหญ่และมีลักษณะงานที่หลากหลายทั้งงานด้านบริหาร บริการ งานวิชาการ และงานเทคนิคเฉพาะด้าน ซึ่งงานแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการไม่น้อยกว่างานด้านบริหาร ดังนั้น ส่วนราชการจึงไม่ควรจัดทำเส้นทางก้าวหน้าให้มุ่งสู่ "ตำแหน่งบริหาร" เพียงเส้นทางเดียว เพราะจะทำให้การเติบโตของข้าราชการกลุ่มใหญ่แคบและสั้นลง เนื่องจากตำแหน่งบริหารซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการเติบโตมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการทั้งหมด อีกทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านมันมีความรู้ ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในอาชีพมากกว่าการบริหารจัดการ ทำให้ไม่สามารถเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารของส่วนราชการได้แม้จะมีโอกาสด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการขนาดใหญ่จึงควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่สำคัญทั้งงานบริหาร และงานวิชาชีพเฉพาะด้านไปพร้อม ๆ กัน เพื่อรักษาข้าราชการที่มีศักยภาพของทั้งสองกลุ่มไว้ โดยอาจเลือกใช้รูปแบบที่ 3 คือ แบบคู่ขนาน (Dual career path)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผู้สรุปแนวคิดไว้หลายท่านซึ่งสรุปได้ดังนี้

อึ้งจางคัง คังคาสวีตี้ (2550, หน้า 139) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสิทธิภาพ ควรจะมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

- 1) สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและมี Competency เหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาร่วมงาน
- 2) อัตรารักษาพนักงานที่มีศักยภาพ หรือพนักงานที่เป็น Talent ขององค์กร
- 3) ดำเนินการพัฒนางานในองค์กรทั้งการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม และด้วยวิธีอื่น ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านทัศนคติและวิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง หรือสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร

- 4) ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร หรือการสร้างมูลค่าเพิ่มในทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละคน เพื่อก่อให้เกิดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรในที่สุด

- 5) หาวิธีการหรือคิดหากระบวนการหลักในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

- 6) จัดการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร หรือมีการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge management KM) และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่าง ๆ ในหมู่พนักงานเพื่อการต่อยอดทางความรู้ในองค์กร โดยมีการกระตุ้นและช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากตัวบุคคลไป สู่บุคคลอื่น หรือให้มีการส่งผ่านความรู้ไปที่ส่วนกลางเพื่อได้เรียนรู้ร่วมกัน

- 7) หาแนวทางและวิธีการในการเรียนเพิ่มเติม หรือขยายขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบุคคลในลักษณะทวิคูณ

Randy L.DeSimone, John M. Werner and David M. Harris (2002, p. 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่เป็นระบบและมีการวางแผน โดยกิจกรรมดังกล่าวได้มีการออกแบบโดยองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น มุ่งตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและบูรณาการแผนระยะยาว กลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่ามีการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เพิ่มพูนสมรรถนะการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ดีขึ้น ทำให้บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นรวมถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้นำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน และ

จะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธี แต่ที่นิยมทำกันมีอยู่ 3 ประเภทคือ

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) หมายถึง การเห็นชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงาน เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา ระดับ หลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบที่สำคัญและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือ การศึกษาตามอัธยาศัย

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน สอนงาน (Coaching) การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เพื่อให้พนักงานได้ความรู้และประสบการณ์การทำงานให้เพิ่มทักษะในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ วิธีนี้จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงาน ได้รับความรู้เพิ่มเติม ฝึกทักษะและปรับทัศนคติ ซึ่งเป็นหลักสูตรต่างๆที่องค์กร/ หน่วยงาน ภายในหรือภายนอกได้กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2548, หน้า 2) ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1) การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดระเบียบแล้วที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านทัศนคติ (attitude) พฤติกรรมทั่วไป (general behavior) ความถนัด (aptitude) ความชำนาญ (skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (capacity) ของบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2) การศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในเรื่องทั่วไปอย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ถึงแม้ว่าการศึกษาในปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาความรู้ ระดับความยากง่าย และเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญาและ ความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่าการมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้นการศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต ไม่จำกัดเวลาอีกด้วย

3) การพัฒนาเป็นวิธีที่จะมีส่วนทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้น และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กร เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการนิเทศ

งาน (job instruction) การสอนแนะ (coaching) การให้คำปรึกษา (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (job assignment) การให้รักษาการแทน (acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory)

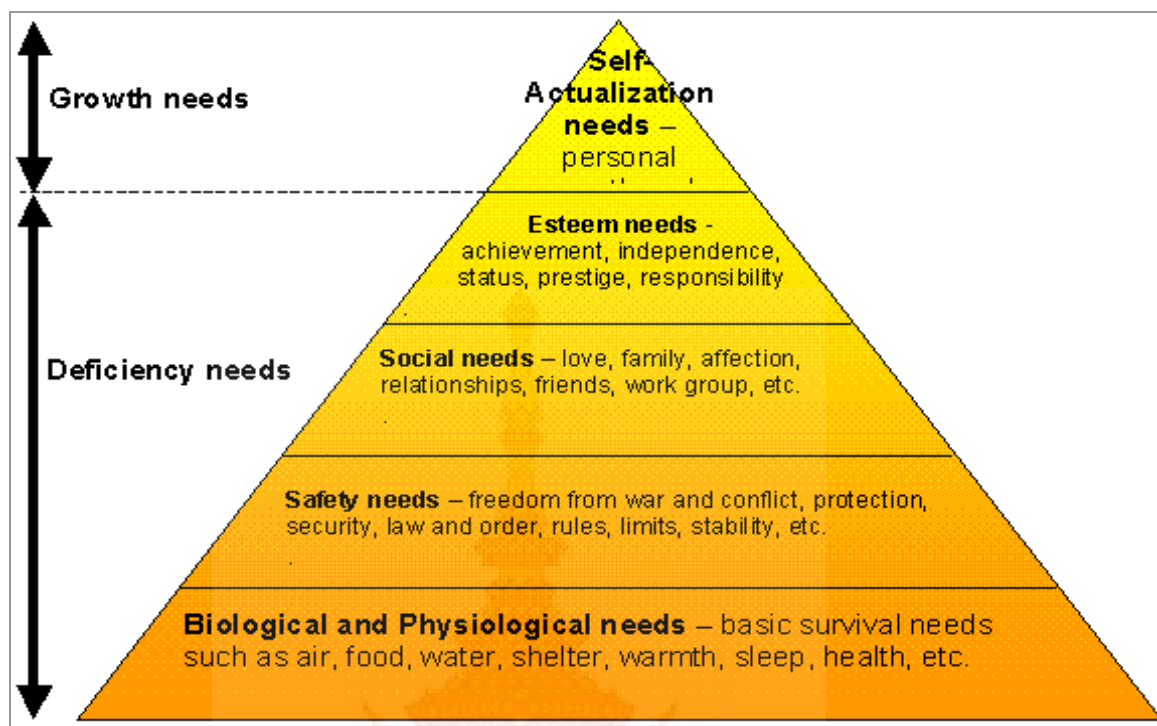
เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการ เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มีสามประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจ ต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับ การสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจาก ความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้วบุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการ ลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อ ความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ที่มา: ทฤษฎีความต้องการ, ออนไลน์. 2561.

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจากรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ภาวะเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ

2.5 ทฤษฎี Five Force Model



ภาพที่ 2.5 การวิเคราะห์ Five Force Model

ที่มา: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม Department Of Industrial Promotion, ออนไลน์, 2016.

Five Forces Model คือ เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์สภาวะการแข่งขันทางการตลาดของ Michael Potter ซึ่งเป็นที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยเครื่องมือนี้ถูกนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของตลาดที่เรากำลังดำเนินธุรกิจอยู่ หรือกำลังจะเริ่มดำเนินธุรกิจเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสภาพตลาดที่เราอยู่ ซึ่งไม่จำเป็นว่าธุรกิจที่ทำจะต้องเป็นขนาดใหญ่เสมอไป เพราะความเป็นจริงแล้วธุรกิจเล็ก ๆ อย่างร้านขายเสื้อผ้าแฟชั่นในตลาดก็ควรที่จะใช้เครื่องมือนี้เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ โดยแบ่งปัจจัยที่จะทำการวิเคราะห์เป็น 5 ปัจจัยที่มีแรงกระทำกับธุรกิจโดยตรง ดังนี้

1) อำนาจต่อรองจากลูกค้า (Power of Customers) สถานะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ผู้ค้าต้องตระหนักว่าผู้ซื้อหรือลูกค้านั้นก็มีความสามารถต่อรองเช่นกัน อย่างเช่นการกำหนดราคาซื้อสินค้าให้ต่ำลง หรือการขอเพิ่มคุณภาพสินค้ามากขึ้น หากผู้ค้ายินยอมที่จะไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าก็อาจจะทำให้ลูกค้าหันไปซื้อสินค้าจากเจ้าอื่นซึ่งหากเป็นเช่นนี้ต่อไปท่านอาจจะไม่เหลือลูกค้าเลยก็เป็นได้ แต่หากผู้ค้ายอมลดราคาสินค้าก็ทำให้รายได้ลดลง หรือหากเพิ่มคุณภาพสินค้าก็ทำให้ต้นทุนสูงขึ้นด้วย ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ทางนี้มีผลทำให้กำไรที่ผู้ค้าได้รับลดลงไปด้วย โดยเฉพาะธุรกิจที่มีความสนใจจากกลุ่มลูกค้าน้อยอยู่แล้วยิ่งจะทำให้ลูกค้า มีอำนาจต่อรองมากยิ่งขึ้น และจะยิ่งน่าเป็นห่วงยิ่งขึ้นหากลูกค้ารวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองในสิ่งที่พวกเขาต้องการดังนั้นการแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวมีหลายหนทางด้วยการ อย่างเช่นสร้างการรวมกลุ่มกันของผู้ค้าสินค้าชนิดเดียวกันเพื่อกำหนดราคาขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะขายได้ เมื่อเรตกลงกันกับร้านค้าหรือธุรกิจประเภทเดียวกันได้ก็จะทำให้ลูกค้าไม่สามารถต่อรองได้มากเท่าใดนัก แต่วิธีดังกล่าวก็เป็นการยากที่จะร่วมมือกับผู้ค้าสินค้าประเภทเดียวกันได้ทั้งหมดเพราะอย่าลืมว่าหากสถานะตลาดโดยรวมฟื้นฟูกำลังแข่งขันที่เคยร่วมมืออาจเปลี่ยนไป อีกวิธีหนึ่งที่ผู้ค้าสามารถเลือกใช้ได้คือการแข่งขันนอกเหนือด้านราคา เช่น ด้านคุณภาพ ด้านบริการ แพคเกจของสินค้า การทำแบรนด์ หรือการสร้างความแตกต่างเป็นเอกลักษณ์ของสินค้าโดยไม่ต้องลดราคาขายลง

2) อำนาจต่อรองจากซัพพลายเออร์ (Power of Suppliers) แรงกระทำกับธุรกิจในเรื่องนี้มาจากซัพพลายเออร์ซึ่งมีหน้าที่ส่งวัตถุดิบสำหรับการผลิตให้กับเรา เช่นนั้นยิ่งซัพพลายเออร์ที่ผลิตวัตถุดิบชนิดนั้น ๆ มีจำนวนน้อยรายด้วยแล้ว จะส่งผลให้อำนาจการต่อรองของเราน้อยลงไปอีก เพราะซัพพลายเออร์ที่มีน้อยรายมักจะรวมกลุ่มกันกำหนดราคาขายหรือลดคุณภาพลง โดยที่เราไม่สามารถต่อรองอะไรได้มากนัก และเมื่อเราซื้อวัตถุดิบมาในราคาสูงก็ส่งผลให้ต้นทุนผลิตของเราสูงขึ้น และหากราคาขายไม่สามารถขยับขึ้นได้ก็ยิ่งทำให้ธุรกิจอยู่ในสถานะเสี่ยงสูงขึ้น ดังนั้นวิธีที่จะรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวมีได้หลายทางยกตัวอย่างเช่น เราสามารถรวมกลุ่มในธุรกิจที่ผลิตสินค้าชนิดเดียวกันเพื่อต่อรองกับซัพพลายเออร์ หรืออาจรวมกลุ่มกันเพื่อซื้อสินค้าที่ละมาก ๆ เพื่อให้ราคาของวัตถุดิบถูกลง และเป็นการช่วยให้ซัพพลายเออร์ลดต้นทุนภายในลงได้อีกทำให้รู้สึกว่าได้ประโยชน์กันทั้งสองฝ่าย เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาวอีกด้วย

3) การคุกคามของผู้ประกอบการรายใหม่ (Threat of New Entrants) ในหัวข้อนี้เรามารู้กันด้วยความยากง่ายของการเข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบการรายใหม่ซึ่งมีผลต่อการคุกคามโดยการมีคู่แข่งเพิ่มขึ้น โดยเราต้องเข้าใจก่อนว่าธุรกิจประเภทใด ๆ ก็ตามหากอยู่ในช่วงขาขึ้นมียอดขายสูงกำไรดี ก็เป็นเรื่องปกติที่คนอื่นจะให้ความสนใจอยากจะทำธุรกิจประเภทเดียวกันเพิ่มขึ้น และยิ่งอุปสรรคในการเริ่มต้นธุรกิจมีน้อยด้วยแล้วยิ่งทำให้อัตราการเกิดใหม่ของผู้ประกอบการในธุรกิจเดียวกันเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้ส่วนแบ่งทางการตลาดที่เราเคยได้รับลดน้อยลงไป โดยธุรกิจขนาดใหญ่อาจจะไม่กังวลใน

ข้อนี้เท่าไรนักเนื่องจากกำลังในการผลิตมาก ทำให้ได้รับวัตถุดิบมาในราคาถูกลงกว่าธุรกิจขนาดเล็กอีก ทั้งระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพกว่าผู้ประกอบการรายใหม่จึงทำให้ไม่ค่อยมีผลกระทบเท่าใดนัก ในส่วนขอกิจการขนาดเล็กก็ต้องมีกลยุทธ์รับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว เช่น ข้อดีของธุรกิจขนาดเล็กคือเข้าถึงลูกค้าโดยตรงได้มากกว่าก็อาจจะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าโดยตรงซึ่งแน่นอนว่าส่งผลให้ลูกค้าที่พึงพอใจจะหันมาซื้อสินค้าและบริการกับผู้ประกอบการรายย่อยบ่อยขึ้น หรืออาจกลายเป็นฐานลูกค้าที่เหนียวแน่นจนนำมาซึ่งความจงรักภักดีต่อแบรนด์สินค้านั้น ๆ ในส่วนวิธีที่จะป้องกันการเพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการรายใหม่ก็มีมากมาย ยกตัวอย่างเช่นการสร้างความแตกต่างของสินค้า สร้างความโดดเด่นจนเลียนแบบได้ยากซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ที่คิดจะเข้ามาแข่งขันในตลาด

4) การคุกคามจากสินค้าทดแทน (Threat of Substitutes) แรงกดดันในหัวข้อนี้กล่าวถึงสินค้าที่มาทดแทนสินค้าที่เราจำหน่ายอยู่ แต่ไม่ใช่สินค้าประเภทเดียวกันหากแต่วัตถุประสงค์ในการใช้งานคล้ายกันหรือเหมือนกัน ทำให้เพิ่มทางเลือกแก่ลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าทดแทนหากพิจารณาแล้วว่าคุณค่ากว่าสินค้าของเรา ยกตัวอย่างเช่นสินค้าประเภทกล้องถ่ายภาพรูปในอดีตใช้ฟิล์มในการถ่ายภาพ ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นกล้องดิจิตอลซึ่งมีความสะดวกมากกว่าแต่วัตถุประสงค์ยังคงเป็นการถ่ายภาพเช่นเดิม ถึงแม้ในยุคเริ่มแรกกล้องดิจิตอลจะไม่มีคุณภาพความละเอียดเทียบเท่ากับกล้องฟิล์มมีเพียงแค่ความสะดวก แต่ได้รับการพัฒนาจะมีความละเอียดสูงขึ้นจนปัจจุบันสามารถทดแทนฟิล์มถ่ายภาพได้เกือบทั้งหมด แต่ที่กล่าวมายังไม่ใช่ชัยชนะของสินค้าประเภทกล้องฟิล์มอย่างแท้จริง ปัจจุบันสมาร์ตโฟนสามารถถ่ายภาพได้มีความละเอียดและลูกเล่นไม่แพ้กัน อีกทั้งยังมีฟังก์ชันการใช้งานอื่น ๆ อาทิ เป็นโทรศัพท์ เครื่องคิดเลข แผนที่ และอีกมากมายรวมทั้งยังพกพาสะดวก ทำให้สมาร์ตโฟนก็เป็นหนึ่งในสินค้าทดแทนกล้องถ่ายภาพได้ แต่ก็เชื่อว่าจะไม่มีหนทางรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว ดังเช่นกล้องฟิล์มถึงแม้จะไม่เป็นที่นิยมแล้วแต่ยังมีกลุ่มคนที่อนุรักษ์ฟิล์มถ่ายภาพ และยังคงใช้กันอยู่โดยฟิล์มสามารถขายได้ในราคาที่สูงขึ้นเนื่องจากกลายเป็นของหายาก กล้องดิจิตอลถึงแม้ว่าจะมีสมาร์ตโฟนเป็นสินค้าทดแทน ก็ยังได้รับความนิยมในหมู่คนรักการถ่ายภาพ หรืออาชีพช่างภาพ ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าสินค้าแต่ละชนิดอาจจะมีบางฟังก์ชันที่ทดแทนกันได้ แต่ก็ไม่ใช้ทั้งหมดที่จะแทนกันได้จึงขอกล่าวว่าผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ การปรับปรุงรูปลักษณ์ และการสร้างแบรนด์ให้ติดตลาด หากทำทุกอย่างจนมีกลุ่มลูกค้าที่ภักดีต่อแบรนด์แล้วก็จะทำให้ลูกค้ากลุ่มดังกล่าวบอกปากต่อปากไปไม่รู้จบ และทำให้สินค้าของเรามีเอกลักษณ์และคุณค่าน่าซื้อมากกว่าสินค้าทดแทนก็ได้

5) การแข่งขันของผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรม (Industry Rivalry) ในหัวข้อนี้คือการวิเคราะห์ความรุนแรงของตลาดอันประกอบจากปัจจัย 4 ข้อข้างต้น อำนาจต่อรองจากลูกค้า อำนาจต่อรองจากซัพพลายเออร์ การคุกคามของผู้ประกอบการรายใหม่ และการคุกคามจากสินค้าทดแทน โดยหาก

วิเคราะห์โดยรวมแล้วตลาดนั้น ๆ มีการแข่งขันสูง เราก็ควรเตรียมพร้อมให้ดี วางแผนกลยุทธ์ให้รัดกุม หากต้องการเข้าสู่ตลาดนั้น ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและเสริมสร้างให้องค์กรแข็งแกร่งต่อไป

โดยสรุปจะสังเกตว่าจากการวิเคราะห์ 5 Forces และแนวทางแก้ปัญหาทั่วไปเมื่อเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ขึ้น การหันมาให้ความร่วมมือกับคู่แข่งเป็นทางออกที่ใช้อยู่เสมอ ดังเช่นการรวมกลุ่มกันต่อรองกับลูกค้าหรือกับซัพพลายเออร์นั้นย่อมมองว่าคู่แข่งทางธุรกิจเป็นศัตรูเสมอไป บางครั้งอาจจะต้องการความร่วมมือซึ่งกันและกัน

ดังนั้น ในด้านขององค์กรหากไม่มีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแก่บุคลากร อาจทำให้องค์กรไม่มีความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในด้านของตัวบุคคลในองค์กรหากไม่พัฒนาตนเองจะทำให้ตัวบุคคลนั้นไม่มีความแตกต่างหรือไม่มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและไม่เกิดการพัฒนาส่งผลให้ไม่เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์กรอาจจะต้องลงทุนในการพัฒนาบุคคลมากขึ้น ทำให้เกิดค่าใช้จ่าย

ที่มากขึ้น และเมื่อพัฒนาแล้วไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อาจทำให้องค์กรพัฒนาบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่า ดังนั้น บุคลากรควรที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและในรูปแบบที่เหมาะสม โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม

นายบุญส่ง ลีละชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม การจัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สุวเพ็ญ คำตุ้ย (2555) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาดูงาน ควรมีงบประมาณที่เพียงพอและส่งเสริมอย่างจริงจัง ด้านการประชุมและสัมมนา ควรมีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อปรับตำแหน่งและควรมีการสัมมนาให้เหมาะสมกับบุคลากร

นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์ (2552) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการฝึกอบรม มีปัญหารุนแรงคือ บุคลากรร่วมฝึกอบรมไม่ทั่วถึง ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ต้องการให้จัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับ

การอบรม การพัฒนาตนเอง ต้องการให้หน่วยงานมีการติดตามผล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานได้ไปอบรมและสัมมนา และประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการมากที่สุด โดยวิธีการประชุมอบรมพัฒนาการฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงาน ทั้งด้วยตนเองและหน่วยงานสนับสนุน พบว่าสิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา และผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การวิเคราะห์งาน การตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและสื่อสาร

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ (2555) ได้รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ พบว่า บุคลากรที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งกลุ่มงานสนับสนุนทั่วไปด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรควรมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ชุตินันต์ แซ่ตั้ง (2556, หน้า ก) แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิจัย พบว่า หน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพร้อมทดลองการใช้งานจริงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม ฝึกทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความชำนาญ

นายสมชาย พัทธเสน (2560) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีการสัมมนาและอบรมเชิงปฏิบัติการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุรีพร คุณสุทธิ (2553) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร ด้านบุคคล ขาดภาวะกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดการวางแผนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหรืออบรมพัฒนามีผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงาน

Sangahwut & Jinda (2008) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

สายสนับสนุนที่ดำเนินการผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี 4 รูปแบบ คือ การประชุมอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากร เข้ารับการพัฒนา เป็นการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่า การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของ บุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่า พัฒนาตนเองด้วยวิธีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือศึกษา จากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ การศึกษาจากคู่มือ การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้ากลุ่ม งานมีความเห็นตรงกันว่า ด้านที่บุคลากรสาย สนับสนุนมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพระดับมากที่สุดมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านแนวคิดวิธีการขั้นตอนการทำงานและพัฒนาระบบงานให้ มีประสิทธิภาพ และด้านการวางแผนการวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่าง เป็นระบบ

2.8 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ จุดเริ่มต้นสำคัญของการขยายกรอบแนวคิดเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1989 โดยสมาคมเพื่อ การบริหารงานบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Society of Personnel Administration - ASPA) ได้ลงมติเปลี่ยนชื่อสมาคมจากเดิมเป็น “สมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Society for Human Resource Management) จึงนับเป็นครั้งแรกที่ได้มีการใช้ คำว่า “การบริหารทรัพยากร มนุษย์” (Human Resource Management - HRM) ในวงการบริหาร และได้แพร่หลายเป็นที่ ยอมรับกันทั่วไป ถึงแม้ว่าทั้งสองคำ จะกล่าวถึงกระบวนการเดียวกัน และยอมรับว่าพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรแต่แนวความคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การจัดระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่จำกัดอยู่ในกรอบของ หน่วยงานเดียวเท่านั้น แต่เป็นภารกิจร่วมกันของแผนกกลยุทธ์ขององค์กร การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การสรรหาและคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน การฝึกอบรมและ พัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การย้ายพนักงานและการทดแทน ทั้งองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงซึ่งรับผิดชอบด้านการกำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์ด้าน ทรัพยากร มนุษย์ ผู้บริหารระดับกลางจะรับผิดชอบการสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาภายใต้ กรอบของ แผนกลยุทธ์ ส่วนผู้บริหารระดับปฏิบัติการจะรับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ และ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม Cherrington, 1995, p. 1 (อ้างถึงในจินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ 2559, หน้า 17-18)

ภารกิจต่าง ๆ เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะองค์รวมที่เป็นระบบ ในขณะที่เดียวกันบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงแรงงานเท่านั้น แต่เป็นทุนทางสังคม และสินทรัพย์ขององค์การที่มีผลต่อการสร้างโอกาสของการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นรากฐานสำคัญที่จะรับรององค์การให้สามารถโต้ตอบกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมั่นใจผลที่ตามมาจากการยอมรับแนวคิดใหม่นี้ทำให้ตำแหน่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนชื่อตามไปด้วย เช่น ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมเปลี่ยนเป็นผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่เพียงจำกัดอยู่แต่ชื่อแต่ยังรวมไปถึงการขยายบทบาทอันเกิดจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และการแข่งขันในโลกธุรกิจยุคไร้พรมแดนของศตวรรษที่ 21 ในปัจจุบันนี้ จึงได้มีการใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์กันทั่วไป (DeCenzo, 1993, p. 3)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมและรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวนทั้งสิ้น 210 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 188 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 136 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (อ้างอิง : Robertr.krejcie and Earyle W.Morgan, 1970) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามสูตรหาขนาดตัวอย่าง ดังนี้

สูตรการหาขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) x^2 (p1-p)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

p = ค่าสัดส่วนของประชากร (สมมติให้ P=.5)

e = ระดับความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df.=1 และระดับความเชื่อมั่น 95% (ค่า $x^2 = 3.841$)

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative research)

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย

- 1) อธิการบดี
- 2) รองอธิการบดี
- 3) คณบดี
- 4) ผู้อำนวยการ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีลักษณะคำถามปลายเปิด วิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมในการศึกษารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2) สร้างแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบ

4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผลการทดสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC : Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.2) นางสุดารัตน์ ผดุง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

5) การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตามแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิใช้มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าประเด็นต่าง ๆ มีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ หรือไม่เหมาะสมและใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) (กรมวิชาการ, 2545) ดังนี้

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ ได้แก่

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

1 = แนใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความเหมาะสม

-1 = ไม่แนใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความเหมาะสม

0 = แนใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบไม่มีความเหมาะสม

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าประเด็นที่ประเมินนั้นๆ มีความเหมาะสม ผลการพิจารณาความเหมาะสมของเว็บไซต์การฝึกอบรมแบบผสมผสานจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกประเด็นสามารถนำไปใช้ได้

6) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์ (Interviews Schedule) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีลักษณะคำถามปลายเปิด วิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Poupositive Sampling) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ผู้ที่ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1.1) อธิการบดี

1.2) รองอธิการบดี

1.3) คณบดี

1.4) ผู้อำนวยการ

2) นำข้อมูลที่ศึกษาสร้างแบบสัมภาษณ์

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทใด จำนวน 7 ข้อ ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ดังนี้

เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. เพศหญิง 2. เพศชาย

อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 ช่วง ซึ่งอายุพนักงานต่ำสุด 25 ปี สูงสุด 45 ปี จึงใช้ช่วงอายุเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{45 - 25}{4} \\ &= 5 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี
- 2) 25 - 35 ปี
- 3) 36 - 45 ปี
- 4) 45 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงระดับการศึกษาสูงสุดออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ระดับการศึกษา

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโท
- 3) ปริญญาเอก

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานที่ทำจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอายุงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 25 ปี จึงใช้ช่วงอายุงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุงานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{20 - 1}{4} \\ &= 4.75 \text{ ปี หรือ } 5 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแสดงช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

- 1) 1 - 5 ปี
- 2) 6 - 10 ปี
- 3) 11 - 20 ปี
- 4) มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แบ่งตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 16 ตำแหน่ง ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- 2) นักวิทยาศาสตร์
- 3) นักวิชาการเงินและบัญชี
- 4) นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- 5) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- 6) นักเอกสารสนเทศ
- 7) บรรณารักษ์
- 8) นักวิชาการศึกษา
- 9) นักวิจัย
- 10) เจ้าหน้าที่วิจัย
- 11) บุคลากร
- 12) นิติกร
- 13) นักวิชาการพัสดุ
- 14) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 15) นักประชาสัมพันธ์
- 16) นักตรวจสอบภายใน

ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แบ่งประเภทบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

- 1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นในการศึกษารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ให้เลือกคำตอบ โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	มาก
3 คะแนน	ปานกลาง

2 คะแนน	น้อย
1 คะแนน	น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรากาขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้น กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ดังนี้

คะแนน 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความเห็นด้วยต่อรูปแบบการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีระดับความเห็นด้วยต่อรูปแบบการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีระดับความเห็นด้วยต่อรูปแบบการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีระดับความเห็นด้วยต่อรูปแบบการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีระดับความเห็นด้วยต่อรูปแบบการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 30 วัน

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัว อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับนโยบาย Thailand 4.0 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

2.1) ติดต่อกับทางเลขานุการของผู้บริหารขอความอนุเคราะห์ขอวัน เวลา ที่จะเข้าไปสัมภาษณ์

2.2) เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามเวลาที่นัดหมาย ขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45 นาทีต่อ 1 คน โดยใช้ระยะเวลาการสัมภาษณ์ครบทุกคนเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

2.3) วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ สรุปผล และประมวลผลจากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง การปฏิบัติงานในสายอาชีพ ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ ประเภทบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัย

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคลกรุงเทพ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลกรุงเทพ

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ดังนี้

การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test (One-way Analysis of Variance ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบความแตกต่าง ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

และประเภทตำแหน่ง

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษารูปแบบ การพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จากการวิเคราะห์เนื้อหาตามข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาที่ตะนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมและรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพประเภทบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	26	19.1
หญิง	110	80.9
รวม	136	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.5
25 - 35 ปี	57	41.9
36 - 45 ปี	59	43.4
45 ปี ขึ้นไป	18	13.2
รวม	136	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี		
ปริญญาโท	37	27.2
ปริญญาเอก	2	1.5
รวม	136	100
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	28	20.6
6 - 10 ปี	61	44.9
11 - 20 ปี	34	25.0
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	13	9.6
รวม	136	100
5. ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	76	55.9
นักวิทยาศาสตร์	1	0.7
นักวิชาการเงินและบัญชี	12	8.8
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	1.5
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	3	2.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ (ต่อ)		
นักเอกสารสนเทศ	1	0.7
บรรณารักษ์	4	2.9
นักวิชาการศึกษา	13	9.6
บุคลากร	11	8.1
นิติกร	3	2.2
นักวิชาการพัสดุ	2	1.5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	5	3.7
นักประชาสัมพันธ์	2	1.5
รวม	136	100
6. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	10	7.4
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	126	92.6
รวม	136	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 136 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1. เพศ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 และเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

2. อายุ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา เป็นช่วงอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 18

คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในสายอาชีพ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาเป็นนักวิชาการศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 บุคลากร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 บรรณารักษ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 นิติกร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 นักวิชาการพัสดุ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 นักประชาสัมพันธ์ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 นักวิทยาศาสตร์ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และนักเอกสารสนเทศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

6. ประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6 และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (ต่อ)

ความคิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.74	0.86	มาก
2. ท่านเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	4.26	0.68	มากที่สุด
3. ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	3.61	0.87	มาก
4. การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.04	0.86	มาก
5. ท่านเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.34	0.65	มากที่สุด
6. ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.85	0.83	มาก
7. ท่านเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.20	0.64	มาก
8. ท่านมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.94	0.75	ปานกลาง
9. ท่านมีความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.67	.076	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความคิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. ท่านมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	3.90	0.68	มาก
11. ท่านรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.77	0.70	มาก
12. ท่านทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน			
12.1 การบรรยาย (Lecture)	4.11	0.72	มาก
12.2 การสัมมนา (Seminar)	4.11	0.71	มาก
12.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)	4.10	0.74	มาก
12.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study)	3.91	0.76	มาก
12.5 การสาธิต (Demonstration)	3.86	0.76	มาก
12.6 การระดมสมอง (Brain Storming)	3.91	0.79	มาก
12.7 การศึกษาดูงาน (Study Visit)	3.98	0.86	มาก
12.8 การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)	3.70	0.78	มาก
13. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมต่อไปนี้จะทำให้ท่านเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
13.1 การบรรยาย (Lecture)	3.90	0.75	มาก
13.2 การสัมมนา (Seminar)	3.96	0.68	มาก
13.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)	4.16	0.70	มาก
13.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study)	4.13	0.69	มาก
13.5 การสาธิต (Demonstration)	4.08	0.74	มาก
13.6 การระดมสมอง (Brain Storming)	3.97	0.72	มาก
13.7 การศึกษาดูงาน (Study Visit)	4.05	0.76	มาก
13.8 การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)	3.91	0.79	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ความคิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14. ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม	4.10	0.64	มาก
15. การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	4.12	0.69	มาก
โดยรวม	3.99	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.34) การจัดฝึกอบรมเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.26) เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.20) การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.12) ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.10) การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.04) บุคลากร มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.94) บุคลากรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.90) บุคลากรมีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.85) สามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.77) รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.74) ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพรู้จักรูปแบบการฝึกอบรม
 พิจารณาเป็นรายชื่อ ดังนี้ การบรรยาย (Lecture) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) การสัมมนา
 (Seminar) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{x} = 4.10$) การศึกษาดูงาน (Study Visit) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) การศึกษากรณีตัวอย่าง
 (Case Study) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) การระดมสมอง (Brain Storming) อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{x} = 3.91$) การสาธิต (Demonstration) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) การสร้างทัศนคติเชิงบวก
 (Positive Attitude) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถ
 นำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ พิจารณาเป็นรายชื่อ ดังนี้ การประชุม
 เชิงปฏิบัติการ (Work Shop) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.61$) การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) อยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) การสาธิต (Demonstration) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) การศึกษาดูงาน
 (Study Visit) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) การระดมสมอง (Brain Storming) อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{x} = 3.97$) การสัมมนา (Seminar) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive
 Attitude) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) การบรรยาย (Lecture) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$)



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย

ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : การรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ ชาย	3.96	0.77	1.44	134	0.25	0.15
หญิง	3.69	0.87				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า เพศชายกับเพศหญิงมีการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกันเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของผู้หญิงกับผู้ชายแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.34	0.74	0.67	134	0.19	0.49
	หญิง	4.24	0.66				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.4 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.49 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า เพศชายกับเพศหญิงเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	3.76	0.86	1.02	134	0.83	0.30
	หญิง	3.57	0.88				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.5 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.30 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกันการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	3.96	1.03	-0.53	134	0.28	0.59
	หญิง	4.06	0.82				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.6 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.59 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกันเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกันสามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.34	0.56	0.005	134	0.10	0.99
	หญิง	4.34	0.68				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.7 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	3.92	1.01	0.47	134	0.15	0.63
	หญิง	3.83	0.79				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.8 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.63 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรองหมายความว่า ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่ง ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.19	0.63	-0.11	134	0.66	0.90
	หญิง	4.20	0.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.9 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.90 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรองหมายความว่า ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่ง ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	3.92	0.68	- 0.13	134	0.51	0.89
	หญิง	3.94	0.77				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.10 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า แรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่ง การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	3.65	0.89	-0.11	134	0.37	0.91
	หญิง	3.67	0.73				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.11 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.91 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.03	0.77	1.107	134	0.81	0.27
	หญิง	3.87	0.66				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.27 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความสามารถคิดวิเคราะห์งานเพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	3.80	0.89	0.22	134	0.20	0.82
	หญิง	3.77	0.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.13 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.82 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : การทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.04	0.90	0.73	134	0.000	0.46
	หญิง	3.94	0.57				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.14 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.46 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้ อยู่ในปัจจุบันของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับรูปแบบการฝึกอบรมทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.15	0.75	1.27	134	0.004	0.20
	หญิง	3.99	0.52				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.15 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.20 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจ

และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.19	0.74	0.78	134	0.039	0.43
	หญิง	4.08	0.62				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.43 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปของผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig. (2-tailed)
เพศ	ชาย	4.34	0.74	1.82	134	0.069	0.07
	หญิง	4.07	0.67				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.17 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.07 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรม ครั้งต่อไปของผู้ชายกับผู้หญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย
ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน
การรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าใน
สายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการ
ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการ
ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.936	3	.312	.416	.742
ภายในกลุ่ม	99.056	132	.750		
รวม	99.993	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.18 พบว่า ค่า Sig. = 0.74 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ
สมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน รับทราบถึง
นโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของผู้หญิงกับผู้ชายแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.224	.880
ภายในกลุ่ม	62.155	132	.471		
รวม	62.471	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.19 พบว่า ค่า Sig. = 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.648	3	.549	.706	.550
ภายในกลุ่ม	102.698	132	.778		
รวม	104.346	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.20 พบว่า ค่า Sig. = 0.55 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.922	3	.307	.403	.751
ภายในกลุ่ม	100.813	132	.764		
รวม	101.735	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.21 พบว่า ค่า Sig. = 0.75 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน
เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถ
ทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.249	3	.083	.188	.905
ภายในกลุ่ม	58.508	132	.443		
รวม	58.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.22 พบว่า ค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับ
สมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงความ
จำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.004	3	.668	.948	.420
ภายในกลุ่ม	93.055	132	.705		
รวม	95.059	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.23 พบว่า ค่า Sig. = 0.42 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.091	3	.030	.071	.975
ภายในกลุ่ม	56.144	132	.425		
รวม	56.235	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.24 พบว่า ค่า Sig. = 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.240	3	.413	.715	.545
ภายในกลุ่ม	76.290	132	.578		
รวม	77.529	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.25 พบว่า ค่า Sig. = 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่ง การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่ง การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่ง การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.860	3	.620	1.073	.363
ภายในกลุ่ม	76.250	132	.578		
รวม	78.110	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.26 พบว่า ค่า Sig. = 0.36 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับ สมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความ เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.789	3	.263	.551	.648
ภายในกลุ่ม	62.969	132	.477		
รวม	63.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.27 พบว่า ค่า Sig. = 0.64 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความสามารถคิดวิเคราะห์งานเพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.535	3	.178	.352	.788
ภายในกลุ่ม	66.847	132	.506		
รวม	67.382	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.28 พบว่า ค่า Sig. = 0.78 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกันรู้จักรูปแบบการฝึกอบรมแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.796	3	.265	.628	.598
ภายในกลุ่ม	55.826	132	.423		
รวม	56.622	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.28 พบว่า ค่า Sig. = 0.59 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันรู้จักรูปแบบการฝึกอบรมของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับรูปแบบการฝึกอบรม ทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.076	3	.025	.075	.974
ภายในกลุ่ม	44.575	132	.338		
รวม	44.651	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.30 พบว่า ค่า Sig. = 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.605	3	.202	.476	.699
ภายในกลุ่ม	55.953	132	.424		
รวม	56.559	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.31 พบว่า ค่า Sig. = 0.69 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับการติดตามผลจากหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.667	3	.556	1.160	.328
ภายในกลุ่ม	63.208	132	.479		
รวม	64.875	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.32 พบว่า ค่า Sig. = 0.32 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา กับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.172	3	1.057	1.442	.234
ภายในกลุ่ม	96.821	132	.733		
รวม	99.993	135			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายตารางที่ 4.33 พบว่า ค่า Sig. = 0.23 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของผู้หญิงกับผู้ชายแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.826	3	.609	1.325	.269
ภายในกลุ่ม	60.644	132	.459		
รวม	62.471	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.34 พบว่า ค่า Sig. = 0.26 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.403	3	.134	.171	.916
ภายในกลุ่ม	103.942	132	.787		
รวม	104.346	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.35 พบว่า ค่า Sig. = 0.91 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา กับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.921	3	.640	.847	.471
ภายในกลุ่ม	99.814	132	.756		
รวม	101.735	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.36 พบว่า ค่า Sig. = 0.47 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับ
การฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับ
การฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับ
การฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.349	3	.116	.263	.852
ภายในกลุ่ม	58.409	132	.442		
รวม	58.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายตารางที่ 4.37 พบว่า ค่า Sig. = 0.85 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับ
สมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.925	3	.308	.432	.730
ภายในกลุ่ม	94.134	132	.713		
รวม	95.059	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า Sig. = 0.73 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิง กับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับ
การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับ
การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับ
การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.345	3	.448	1.078	.361
ภายในกลุ่ม	54.891	132	.416		
รวม	56.235	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายที่ 4.39 พบว่า ค่า Sig. = 0.36 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับ
สมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เห็น
ถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.900	3	.633	1.106	.349
ภายในกลุ่ม	75.629	132	.573		
รวม	77.529	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.40 พบว่า ค่า Sig. = 0.34 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.553	3	.184	.314	.815
ภายในกลุ่ม	77.557	132	.588		
รวม	78.110	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.41 พบว่า ค่า Sig. = 0.81 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงกับผู้ชายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.126	3	.042	.087	.967
ภายในกลุ่ม	63.631	132	.482		
รวม	63.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.42 พบว่า ค่า Sig. = 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไข
ปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไข
ปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไข
ปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.825	3	.275	.546	.652
ภายในกลุ่ม	66.557	132	.504		
รวม	67.382	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.43 พบว่า ค่า Sig. = 0.65 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับ
สมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.564	3	.521	1.250	.294
ภายในกลุ่ม	55.058	132	.417		
รวม	56.622	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.44 พบว่า ค่า Sig. = 0.29 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันรู้จักรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับรูปแบบการฝึกอบรม ทำให้ท่านเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.433	3	.478	1.459	.229
ภายในกลุ่ม	43.218	132	.327		
รวม	44.651	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.45 พบว่า ค่า Sig. = 0.22 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม
ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.901	3	.967	2.379	.073
ภายในกลุ่ม	53.658	132	.406		
รวม	56.559	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.46 พบว่า ค่า Sig. = 0.07 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.980	3	.993	2.118	.101
ภายในกลุ่ม	61.895	132	.469		
รวม	64.875	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายตารางที่ 4.47 พบว่า ค่า Sig. = 0.10 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.438	3	.146	.194	.901
ภายในกลุ่ม	99.554	132	.754		
รวม	99.993	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.48 พบว่า ค่า Sig. = 0.90 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยของผู้หญิงกับผู้ชายแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.712	3	.237	.507	.678
ภายในกลุ่ม	61.759	132	.468		
รวม	62.471	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.49 พบว่า ค่า Sig. = 0.67 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.458	3	1.153	1.508	.215
ภายในกลุ่ม	100.887	132	.764		
รวม	104.346	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.50 พบว่า ค่า Sig. = 0.21 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.232	3	.077	.100	.960
ภายในกลุ่ม	101.504	132	.769		
รวม	101.735	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายที่ 4.51 พบว่า ค่า Sig. = 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความจำเป็นในการเข้ารับ
การฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.203	3	.068	.153	.928
ภายในกลุ่ม	58.554	132	.444		
รวม	58.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.52 พบว่า ค่า Sig. = 0.92 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.040	3	1.013	1.454	.230
ภายในกลุ่ม	92.019	132	.697		
รวม	95.059	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารายตารางที่ 4.53 พบว่า ค่า Sig. = 0.23 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับ เมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.742	3	.247	.588	.624
ภายในกลุ่ม	55.493	132	.420		
รวม	56.235	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.54 พบว่า ค่า Sig. = 0.64 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.737	3	.579	1.008	.391
ภายในกลุ่ม	75.792	132	.574		
รวม	77.529	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.55 พบว่า ค่า Sig. = 0.39 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.332	3	1.111	1.960	.123
ภายในกลุ่ม	74.779	132	.567		
รวม	78.110	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.56 พบว่า ค่า Sig. = 0.12 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.511	3	.837	1.804	.150
ภายในกลุ่ม	61.246	132	.464		
รวม	63.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.57 พบว่า ค่า Sig. = 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งานเพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.449	3	.483	.967	.410
ภายในกลุ่ม	65.933	132	.499		
รวม	67.382	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.58 พบว่า ค่า Sig. = 0.41 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รู้จักรูปแบบการฝึกอบรมแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รู้จักรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รู้จักรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้ในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.586	3	.195	.460	.711
ภายในกลุ่ม	56.037	132	.425		
รวม	56.622	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.59 พบว่า ค่า Sig. = 0.71 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รู้จักรูปแบบการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการรูปแบบการฝึกอบรม
ที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.408	3	.136	.406	.749
ภายในกลุ่ม	44.243	132	.335		
รวม	44.651	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.60 พบว่า ค่า Sig. = 0.74 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการเข้ารับ
การฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.598	3	.199	.470	.704
ภายในกลุ่ม	55.961	132	.424		
รวม	56.559	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.61 พบว่า ค่า Sig. = 0.70 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.313	3	.104	.214	.887
ภายในกลุ่ม	64.562	132	.489		
รวม	64.875	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.62 พบว่า ค่า Sig. = 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.124	13	.933	1.295	.225
ภายในกลุ่ม	87.869	122	.720		
รวม	99.993	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.63 พบว่า ค่า Sig. = 0.22 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของผู้หญิงกับผู้ชายแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.986	13	.614	1.376	.181
ภายในกลุ่ม	54.484	122	.447		
รวม	62.471	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.64 พบว่า ค่า Sig. = 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกันมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกันสามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.025	13	.540	.677	.782
ภายในกลุ่ม	97.320	122	.798		
รวม	104.346	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.65 พบว่า ค่า Sig. = 0.78 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.435	13	.957	1.307	.218
ภายในกลุ่ม	89.300	122	.732		
รวม	101.735	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.66 พบว่า ค่า Sig. = 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.693	13	.284	.629	.825
ภายในกลุ่ม	55.064	122	.451		
รวม	58.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.67 พบว่า ค่า Sig. = 0.82 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.825	13	.525	.726	.735
ภายในกลุ่ม	88.234	122	.723		
รวม	95.059	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.68 พบว่า ค่า Sig. = 0.73 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกันความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ กับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.066	13	.313	.731	.729
ภายในกลุ่ม	52.169	122	.428		
รวม	56.235	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.69 พบว่า ค่า Sig. = 0.72 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.70 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.236	13	.249	.409	.964
ภายในกลุ่ม	74.293	122	.609		
รวม	77.529	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.70 พบว่า ค่า Sig. = 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.916	13	.378	.630	.825
ภายในกลุ่ม	73.194	122	.600		
รวม	78.110	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.71 พบว่า ค่า Sig. = 0.82 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.72 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.908	13	.224	.448	.948
ภายในกลุ่ม	60.850	122	.499		
รวม	63.757	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.72 พบว่า ค่า Sig. = 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.73 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.485	13	.345	.669	.790
ภายในกลุ่ม	62.898	122	.516		
รวม	67.382	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.73 พบว่า ค่า Sig. = 0.79 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.74 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกันทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรม ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกันทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรม ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.397	13	.415	.989	.466
ภายในกลุ่ม	51.225	122	.420		
รวม	56.622	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.74 พบว่า ค่า Sig = 0.46 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับรูปแบบการฝึกอบรมทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.091	13	.315	.947	.508
ภายในกลุ่ม	40.560	122	.332		
รวม	44.651	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.75 พบว่า ค่า Sig. = 0.50 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.76 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.843	13	.142	.316	.989
ภายในกลุ่ม	54.716	122	.448		
รวม	56.559	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.76 พบว่า ค่า Sig. = 0.98 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 ผลการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพกับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.625	13	.433	.891	.564
ภายในกลุ่ม	59.250	122	.486		
รวม	64.875	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.77 พบว่า ค่า Sig. = 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.56 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพแตกต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีการรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน การรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน การรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	3.50 3.76	0.70 0.87	-0.92	134	0.53	0.35

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.78 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.35 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรองหมายความว่า ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน การรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน เห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน	4.50	0.70	1.13	134	0.75	0.25
	ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	4.24	0.67				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.25 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.80 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน	3.40	0.69	-0.78	134	0.29	0.43
	ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	3.62	0.89				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.80 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.43 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.81 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน เข้าใจการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน เข้าใจการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากร	4.10	0.87	0.21	134	0.62	0.83
สายสนับสนุน						
ข้าราชการพลเรือน	4.03	0.87				
ในสถาบันอุดมศึกษา						
พนักงานมหาวิทยาลัย						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.81 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.83 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรองหมายความว่า การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.82 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย กับการเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	4.60 4.32	0.51 0.66	1.27	134	0.27	0.20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.20 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.83 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	4.00 3.84	0.66 0.8	0.57	134	0.09	0.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังที่ 4.83 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.56 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.84 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	4.40 4.19	0.84 0.62	0.98	134	0.07	0.32

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.32 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.85 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	4.10 3.92	0.73 0.76	0.68	134	0.88	0.49

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.49 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า แรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.86 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย กับความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)	
บุคลากร	ข้าราชการพลเรือน	3.70	0.67	0.13	134	0.49	0.89
สายสนับสนุน	ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	3.66	0.76				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.86 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.87 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน	3.70	0.48	-0.97	134	0.61	0.33
	ในสถาบันอุดมศึกษา						
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.92	0.69				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.87 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.33 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.88 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน	3.60	0.51	-0.83	134	0.60	0.40
	ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	3.79	0.71				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษารางที่ 4.88 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.40 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.89 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่อยู่ในปัจจุบัน

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน รู้จักรูปแบบการฝึกอบรมแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน การทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่อยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน การทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่อยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากร	ข้าราชการพลเรือน	3.93	0.59	-0.135	134	0.69	0.89
สายสนับสนุน	ในสถาบันอุดมศึกษา						
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.96	0.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า รู้จักรูปแบบการฝึกอบรมของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.90 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากร	ข้าราชการพลเรือน	4.00	0.48	-0.141	134	0.21	0.88
สายสนับสนุน	ในสถาบันอุดมศึกษา						
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4.02	0.58				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตารางที่ 4.90 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.91 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ทราบถึงระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ทราบถึงระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย	4.10	0.56	-0.01	134	0.46	0.98
		4.10	0.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.98 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรมของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.92 การเปรียบเทียบระหว่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยกับการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน มีการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไปแตกต่างกัน

	ตัวแปร	Mean	S.D.	t	df	Sig.	Sig.(2-tailed)
บุคลากรสายสนับสนุน	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	4.10	0.56	-0.11	134	0.22	0.90
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4.12	0.70				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) = 0.90 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ

ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการศึกษา รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่
ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า

1) นโยบาย Thailand 4.0 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

HR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมี
แนวโน้มด้านบุคคล เน้นไปในด้านทักษะเฉพาะที่บุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา สำหรับ
แนวโน้มในด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กร เน้นการสืบค้นข้อมูลที่รวดเร็ว สามารถวิเคราะห์งาน
และนำเสนองานได้อย่างตรงประเด็น รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ที่เหมาะสมกับ
มหาวิทยาลัยของรัฐ ควรมีรูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริงโดยอาศัยเทคโนโลยี
ดิจิทัล ในส่วนของข้อคิดเห็นที่แตกต่างคือ ไม่มีรูปแบบใดที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยของรัฐว่า
จะต้องการบุคลากรประเภทใด เพื่อที่จะกำหนดหลักสูตรรูปแบบการฝึกอบรม

2) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมของบุคลากร

รูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรเน้นเป็นรูปแบบในด้าน
การถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Social media) ฝึกปฏิบัติให้รู้สึก รู้จริงเพื่อใ้ห่าง
ต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการรับการฝึกอบรม
อย่างมาก แต่ควรจัดให้หลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปปรับใช้
กับงานที่ตนเองปฏิบัติในกรณีพื้นฐานความเข้าใจแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมแบบ One Size
fits all (การฝึกอบรมแบบเดียวเหมาะสมกับทุกคน) ไม่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม รูปแบบของ
การฝึกอบรมควรเลือกรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม โดยดูจากพื้นฐานของแต่ละ
บุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อเลือกรูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี ประกอบกับเทคโนโลยี
ที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัล ที่หลากหลายในปัจจุบันสามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้
การเข้าถึงสื่อต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ ค้นคว้า หาข้อมูล และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อองค์กร สำหรับความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมคือ รูปแบบที่นำเทคโนโลยีดิจิทัล
เข้ามาช่วยให้การฝึกอบรมง่ายขึ้น การฝึกอบรมบุคลากรที่ตรงกับหลักสูตรหรือหัวข้อการฝึกอบรม
เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง

3) จากการศึกษาวิจัย รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า

3.1) ปัญหา

- 3.1.1) ระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อการทำงานตามหน้าที่หลัก
- 3.1.2) สมรรถนะส่วนบุคคลไม่เพียงพอ ขาดจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเองขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม
- 3.1.3) ปริมาณงานที่มีมาก หากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะไม่สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ แทน
- 3.1.4) หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในด้านความต้องการในการฝึกอบรม
- 3.1.5) ไม่มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ชัดเจนและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 3.1.6) บุคลากรไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมอย่างจริงจัง

3.2) มาตรการสนับสนุน

- 3.2.1) ควรจัดสรรเวลาและบริหารจัดการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
- 3.2.2) ควรมีระบบในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีให้ประพฤติปฏิบัติตาม และควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร
- 3.2.3) หัวหน้าหน่วยงานควรจัดสรรให้บุคลากรไปฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม
- 3.2.4) ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรและจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการฝึกอบรม
- 3.2.5) ชี้แจงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน
- 3.2.6) สนับสนุนด้านงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย

4) จากการศึกษา รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 4.1) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนในด้านงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม
- 4.2) มีการสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง
- 4.3) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นเส้นทางในการเติบโตและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน เกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบประเมินค่างาน การทำคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานง่ายขึ้น บุคลากรมีความพร้อม

แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียนผลงาน หน่วยงานและมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน แต่คงต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมต้องจัดอย่างต่อเนื่อง แต่ควรเปลี่ยนรูปแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการอยากทำ เช่น การฝึกสอน (Coaching) หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสร้างทีมงานเพื่อให้ความรู้ ควรมีรูปแบบที่มีการสรรหาคนให้ตรงกับความต้องการการฝึกอบรม เฉพาะกลุ่ม จัดทำการฝึกอบรม ติดตามผล ประเมิน เมื่อยังไม่ประสบความสำเร็จควรมีการทำซ้ำ ๆ ต่อไป และจะทำให้เกิดกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในรูปแบบการฝึกอบรม

4.4) มหาวิทยาลัยควรมีหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่แน่ชัด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สนใจในการทำความเข้าใจในสายอาชีพ และมีระบบการติดตามงานที่เหมาะสม ชัดเจน

4.5) ควรมีหลักสูตรแปลกใหม่ เทคโนโลยีใหม่เพื่อกระตุ้นความสนใจ คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่น ๆ ได้

4.4 สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สร้างแรงจูงใจในรูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้เห็นถึงความสำเร็จของการเข้ารับการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมควรเน้นไปการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติที่แท้จริง โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการฝึกอบรมและรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 136 คน เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 6 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสรุปผลได้ว่า

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 136 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 110 คน มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 สำหรับประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.34) การจัดฝึกอบรมเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.26) เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.20) การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก

(\bar{x} = 4.12) ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.10) การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.04) บุคลากรมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.94) บุคลากรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.90) บุคลากรมีความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.85) สามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.77) รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.74) ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.61) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพรู้จักรูปแบบการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ การบรรยาย (Lecture) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.11) การสัมมนา (Seminar) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.11) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.10) การศึกษาดูงาน (Study Visit) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.98) การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.91) การระดมสมอง (Brain Storming) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.91) การสาธิต (Demonstration) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.86) การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.70) รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.61) การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.13) การสาธิต (Demonstration) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.08) การศึกษาดูงาน (Study Visit) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.05) การระดมสมอง (Brain Storming) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.97) การสัมมนา (Seminar) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.96) การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.91) การบรรยาย (Lecture) อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.90)

5.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสรุปผลได้ว่า HR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมีด้านบุคคล เน้นไปในด้านทักษะเฉพาะที่บุคคล เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา สำหรับแนวโน้มในด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรจะเป็นการนำเสนองาน ด้านการวิเคราะห์งาน และการสืบค้นข้อมูลที่รวดเร็ว ส่วนรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ที่มีความเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยของรัฐจะเป็นในรูปแบบการฝึกอบรมแล้วสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริงโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ยังมีข้อคิดเห็นที่แตกต่างว่าไม่มีรูปแบบใดที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับความต้องการมหาวิทยาลัยของรัฐที่ต้องการบุคลากรประเภทใด แล้วจึงนำไปกำหนดหลักสูตรรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ควรเป็นรูปแบบในด้านการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Social media) รู้ลึกรู้จริงเพื่อใ้่าง่ายต่อการปฏิบัติงาน และมีความเห็นต่าง แต่ในบางคนอาจมีความคิดเห็นที่ต่างไปว่าการฝึกอบรมไม่มีรูปแบบที่ตายตัว เมื่อมีการกำหนดหลักเกณฑ์และความต้องการที่แน่ชัดแล้วจึงนำสิ่งนั้นมากำหนดเป็นรูปแบบสำหรับการฝึกอบรม สำหรับความพร้อมในการรับการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นั้นโดยรวมมีความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมาก แต่ควรจะให้หลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปปรับใช้กับงานที่ตนเองปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามยังมีข้อคิดเห็นที่แตกต่าง 2 ประเด็น คือ 1. มีความพร้อมน้อยเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ให้เป็นกำลังคนที่สำคัญของหน่วยงาน 2. มีความพร้อมร้อยละ 70 เนื่องจากพื้นฐานความเข้าใจแตกต่างกัน ต้องใช้เวลาในการอบรมให้เข้าใจ ซึ่งปัญหาในการฝึกอบรมเกิดได้จากระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ สมรรถนะส่วนบุคคลไม่เพียงพอ ขาดจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเอง ขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม ปริมาณงานที่มีมาก หากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะไม่สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ แทนหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงในด้านความต้องการในการฝึกอบรม, ไม่มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ชัดเจน และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม มาตรการที่มหาวิทยาลัยสามารถสนับสนุนเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ จัดสรรเวลาและบริหารจัดการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง มีระบบในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีให้ประพฤติปฏิบัติตาม และควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หัวหน้าหน่วยงานควรจัดสรรให้บุคลากรไปฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรและจัดลำดับ

ความสำคัญในประเด็นการฝึกอบรม ซึ่งแจ้งหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน สนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกอบรม แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบ One Size fits all หรือการฝึกอบรมรูปแบบเดียวเหมาะสมกับทุกคนจะส่งผลต่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในด้านความเข้าใจพื้นฐาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ในรูปแบบของการฝึกอบรมนั้น ควรเลือกรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมด้วย ประกอบกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายในปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างมากเนื่องจาก ปัจจุบันเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและการเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ได้ง่ายทำได้ ทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น ความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเป็นในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมบุคลากรที่ตรงกับหลักสูตรหรือหัวข้อการฝึกอบรม เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง

ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่คือ ขาดความตั้งใจในการเข้ารับการอบรม และไม่มีแรงจูงใจในการฝึกอบรมสำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ สร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม และกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถทำได้แน่นอน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ รับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย บุคลากรส่วนมากมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจาก ปฏิบัติการชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรม และประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ดาระกา ศิริสันติ สัมฤทธิ์ (2555) เรื่อง การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ในส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพนั้น มี

ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการช่วยในการหาข้อมูล หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูตินันต์ แซ่ตั้ง (2556) : ก แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิจัย

ทั้งนี้ บุคลากรยังสามารถวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในส่วนของรูปแบบการฝึกอบรมที่รู้จักส่วนมากคือ การบรรยาย (Lecture) แต่รูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) สอดคล้องกับการศึกษาของนายสมชาย พัทธเสน (2560) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยบูรพา

ดังนั้น รูปแบบที่ไม่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม รวมไปถึงระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม และควรมีการติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมีผลต่อ การให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมและถือเป็นแรงจูงใจในครั้งต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของนทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์ (2550) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ :กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

5.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอภิปรายผลได้ว่าทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยด้านบุคคล ควรเน้นไปในด้านทักษะ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา สำหรับแนวโน้มในด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กรคือ การนำเสนองานด้านการวิเคราะห์งาน และการสืบค้นข้อมูลที่รวดเร็ว สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพนั้นทางมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ รูปแบบการฝึกอบรมต้องนำมาปฏิบัติงานได้จริงโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล รูปแบบการฝึกอบรม มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ควรเป็นรูปแบบในด้านการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Social media) รู้ลึกรู้จริงเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมาก

ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรหาหลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปปรับใช้กับงานที่ตนเองปฏิบัติ เนื่องจากพื้นฐานความเข้าใจแตกต่างกัน ต้องใช้เวลาในการอบรมให้เข้าใจ ปัญหาในการฝึกอบรมอาจเกิดได้จากระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อ

การทำงานตามหน้าที่, สมรรถนะส่วนบุคคลไม่เพียงพอ ขาดจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเองขาด การเสียสละเพื่อส่วนรวม, ปริมาณงานที่มีมาก หากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะไม่สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ แทนสอดคล้องกับการศึกษาของยุริพร คุณสุทธิ (2553 อ้างในจินต์ จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) เรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลนครอุบลราชธานี นอกจากนั้นยังเกิดจากหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในด้านความต้องการใน การฝึกอบรม ไม่มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ชัดเจนและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำให้เกิด ความก้าวหน้าในสายอาชีพ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม มาตรการที่มหาวิทยาลัยสามารถสนับสนุนเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ จัดสรรเวลาและบริหารจัดการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง มีระบบในการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานมีแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีให้ประพฤติปฏิบัติตาม และควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หัวหน้าหน่วยงานควรจัดสรรให้บุคลากรไปฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ความต้องการใน การฝึกอบรมของบุคลากรและจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการฝึกอบรม ชี้แจงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน สนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกอบรม และควรเลือกรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับ การอบรมด้วยประกอบกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายในปัจจุบัน สามารถ นำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างมากเนื่องจาก ปัจจุบันเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและ การเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ได้ง่ายทำได้ ทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร สายสนับสนุนส่วนใหญ่คือ ขาดความตั้งใจในการเข้ารับการฝึกอบรม และไม่มีแรงจูงใจในการฝึกอบรม สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ สร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม และกำหนดหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนและสามารถทำได้แน่นอน

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้า ในสายอาชีพคือ รูปแบบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยให้การฝึกอบรม เพื่อให้ง่ายและสะดวกในฝึกอบรมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของบุญส่ง ลีละชาติ (2559) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการฝึกอบรม บุคลากรต้องการการฝึกอบรมที่ตรงกับ หลักสูตรหรือหัวข้อการ ฝึกอบรม เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง

นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงเส้นทางการเติบโตและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สนับสนุนในด้านงบประมาณตามสัดส่วน โดยวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้น สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความแตกต่าง สร้างเอกลักษณ์ของตนเองเมื่อนำสิ่งที่ฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นถึงแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม การสร้างทีมงานเพื่อให้ความรู้ คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม จัดทำการฝึกอบรม ติดตามและประเมินผล เมื่อประเมินผลแล้วยังไม่ประสบความสำเร็จควรมีการทำการฝึกอบรมในหลักสูตรเดิมต่อไป เพื่อทำให้เกิดกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ ประกอบกับใช้เทคโนโลยีในยุค 4.0 เพื่อกระตุ้นความสนใจ และสามารถนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่น ๆ ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บุคลากรควรมีความตั้งใจเมื่อได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างความแตกต่างของตนเอง และการพัฒนาตนเองในด้านการงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ให้ชัดเจน เกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบประเมินค่า งาน การทำคู่มือปฏิบัติงานที่ ซึ่งการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความภักดีต่อองค์กร และตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องนั้น เป็นการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต แต่ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการฝึกอบรม เช่น การฝึกสอน (Coaching) หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
4. ควรมีระบบการติดตามที่ทันสมัย รวดเร็ว เพื่อทำการวางแผนการจัดการฝึกอบรมในครั้งต่อไป
5. ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ได้เปรียบเพราะ เป็นสิ่งใหม่และทันสมัย
6. ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เข้ารับ การฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณที่

เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. ศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/7521> (สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2562).
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์. การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 11(1) ตุลาคม 2554 – มกราคม 2555.
- นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์. (2550). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์)
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานการวิจัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ “ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.personnel.rmutk.ac.th> (13 เมษายน 2562).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.personnel.rmutk.ac.th> (13 เมษายน 2562).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.personnel.rmutk.ac.th> (13 เมษายน 2562).

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. **จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.personnel.rmutk.ac.th> (13 เมษายน 2562).
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร, ปุณณ์พิชญา รอดเปล่ง และอาริยาพัชร น้อยวิไล. การฝึกอบรมหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่. **การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการ เอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3 The 3rd SAU National Interdisciplinary Conference 2016**. 23 มิถุนายน 2559. ณ โรงแรมริชมอนด์ สไตร์ลิส คอนเวนชั่น. ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). **รูปแบบและวิธีการ ฝึกอบรมการศึกษานอกระบบใน ประมวลสาระชุดวิชาการศึกษา นอกระบบ หน่วยที่ 7-10**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2560). **TCDC Outlook** จับกระแสเศรษฐกิจสร้างสรรค์ **January – June**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.tcdc.or.th>, (13 เมษายน 2562).
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2537). **แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคล การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. **Dr.Suvit Maesincee – Facebook** โดยทีมเศรษฐกิจไทยรัฐออนไลน์. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.thairath.co.th/content/6130103> (วันที่สืบค้น 2 พฤษภาคม 2559).
- สมบัติ กุสุมาวสี. (2559). ผู้อำนวยการศูนย์บริการฝ่ายวิชาการ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลจาก : **วารสาร HR Society Magazine**. ฉบับเดือนสิงหาคม 2559.
- เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่องการบริหารงานฝึกอบรม. (2553). **การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรม**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Cherrington, D. J. (1995). **The management of human resources**. (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- DeCenzo, D. A. (1993). **Human resource management: Concepts and practices**. (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- DeSimone, R. L. & Harris, D. M. (1998). **Human Resource Development**. (2nd ed). Fort Worth: The Dryden Press, Harcourt Brace College.
- Hoffer, A., George, F.J., & Valacich, S.T. (n.d.). (1996). **Modern System Analysis and Design**. Benjamin Cummings Publishing Company, Inc.

Keeves P.J. (1988). **Educational research, methodology and measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.

P. Nick Blanchard, James W. Thacker (2007). **Effective training : systems, strategies and practices**. Upper Saddle River, N.J. : Pearson Prentice Hall.

Randy L.DeSimone, John M. Werner and David M. Harris. (2002). **Human Resource Development**. Harcourt College Publishers.

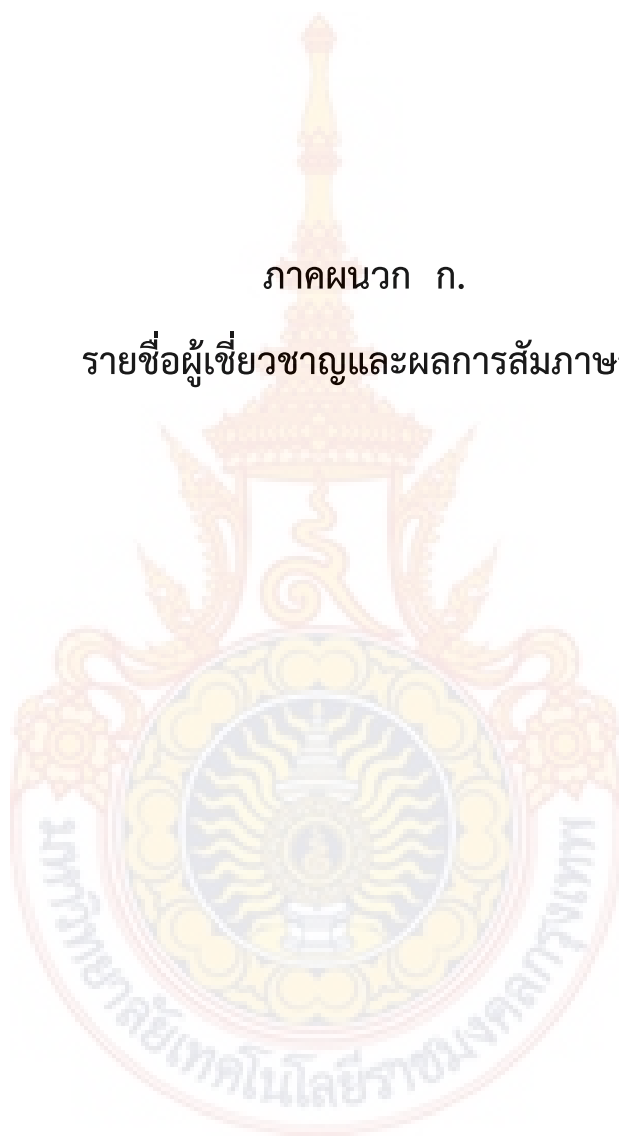


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผลการสัมภาษณ์



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ
- 2) นางสุดารัตน์ ผดุง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการระบบสารสนเทศ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์

- | | |
|---|--|
| 1. ดร. สุกิจ นิตินัย | อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ | รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ |
| 3. ดร.ธวัชชัย สารวงษ์ | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำนง แก้วเพชร | คณบดีคณะศิลปศาสตร์ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูริวัตร คัมภีร์ภาพพัฒนา | ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 6. นางสุดารัตน์ ผดุง | ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

บทสัมภาษณ์ของผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 ตำแหน่งการทำงาน

- 1.1 อธิการบดี
- 1.2 รองอธิการบดี
- 1.3 คณบดีคณะศิลปศาสตร์
- 1.4 ผู้อำนวยการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับนโยบาย Thailand 4.0 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ท่านคิดว่า HR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในประเทศไทยมีแนวโน้มอย่างไร

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการทำงาน

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

ควรฝึกฝนให้บุคคลมี Multi Skill ยืดหยุ่นปรับตัวและมีการเรียนอยู่ตลอดชีวิต

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

1. ฝึกอบรมทางด้านภาษาเพื่อนำไปสู่การสื่อสาร
2. ด้าน IT ควรมีการฝึกอบรมให้เข้าใจจริงๆ สามารถนำไปใช้งานได้
3. ฝึกให้คนยืดหยุ่นกับสิ่งแวดล้อม ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

จะเน้นไปในเรื่องของข้อมูล เป็นการช่วยในการได้ข้อมูลเชิงลึก ความรู้ที่ HR สามารถนำมาใช้ได้ เช่น การหาคน เสนองาน พัฒนาคนในองค์กร หากเราไม่มีข้อมูลที่เป็นความจริง HR จะทำงานได้ยาก เมื่อเราได้ข้อมูลมาแล้ว รวบรวมในทุกด้านแล้วทำการวิเคราะห์ analytical จะทำให้เกิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่จะกำหนดเป็นโครงการอบรม ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรภายในองค์กร สรรหาคน ทิศทางของ HR4.0 คือการหาข้อมูลและทำ analytical (วิเคราะห์เชิงลึก)

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

เป็นไปตามนโยบายของประเทศในยุค 4.0 ปรับกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของชาติ เป็นดิจิทัล การบริหาร การติดตามงาน ใช้อิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงาน

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

สืบค้นได้ง่ายขึ้น ประหยัดเวลาในการทำงาน

สรุปความเห็นเกี่ยวกับHR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมีแนวโน้มอย่างไร มีความเห็นว่า

- แนวโน้มด้านบุคคล เน้นไปในด้านทักษะเฉพาะที่บุคคลควรมี เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา
- แนวโน้มในด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อองค์กร จะเป็นการนำเสนอองาน ด้านการวิเคราะห์งาน และการสืบค้นข้อมูลที่รวดเร็ว

2. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ควรมีรูปแบบใดที่จะเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการพัฒนาให้เกิดการทำงานได้จริง

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

เรียนรู้จริง ปฏิบัติได้ ใช้งานได้ ก้าวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงให้ทัน และสามารถประเมินผลของตนเองได้

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

ต้องมีคนที่มีความสามารถทางด้านไอทีคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ในการวิเคราะห์ เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามเป้าหมายมากขึ้น รูปแบบในการพัฒนาในปัจจุบันควรใช้เครื่องมือทางไอทีมากขึ้น

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

ไม่มีรูปแบบใดที่เหมาะสม อยู่ที่ว่าเราต้องการคนแบบไหนแล้วจึงทำอะไรให้ได้คนแบบนั้น

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

รูปแบบทางระบบดิจิทัล ในการสั่งการ การติดตาม เก็บข้อมูล ประเมินผล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน การนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารได้

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

ทำเป็นฐานข้อมูลแบบ MIS เพื่อให้สืบค้นได้ง่าย

สรุปความเห็นเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ควรมีรูปแบบใดที่จะเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความเห็นว่า รูปแบบที่เหมาะสมคือ เมื่อได้รับการอบรมแล้วสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริงโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล ในส่วนของคณบดีคณะศิลปศาสตร์มี

ข้อคิดเห็นที่แตกต่างว่า ไม่มีรูปแบบใดที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยของรัฐว่าจะต้องการบุคลากรประเภทใด เพื่อที่จะกำหนดหลักสูตรรูปแบบการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมของบุคลากร

3.1 ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างไร ซึ่งจะสามารถตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ระบบการสื่อสาร การสั่งการโดยใช้โซเชียลมีเดีย (Social media) ซึ่งในอนาคตอาจจะเป็นช่องทางหลักในการสั่งการ

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

มีความสำคัญมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวให้ทันเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ วิธีการที่จะช่วยได้คือ การฝึกอบรมที่ต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และทำให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้มาใช้งานได้จริง

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

ควรให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีเข้าใจในนโยบายของมหาวิทยาลัย และมีหลักเกณฑ์ว่ามหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาบุคคลในลักษณะใด ซึ่งไม่มีรูปแบบที่ตายตัว เมื่อมีการกำหนดหลักเกณฑ์และความต้องการที่แน่ชัดแล้วจึงนำสิ่งนั้นมากำหนดเป็นรูปแบบสำหรับการฝึกอบรม

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

สำคัญมากในเรื่ององค์ความรู้ในตัวบุคคล หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ส่วนหนึ่งของการที่จะใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร การฝึกอบรมเป็นตัวช่วยในการทำ KM ให้คนสกัดเอาความรู้ในตัวเอง ความรู้คนข้าง ๆ วิทยากร เมื่อมีองค์ความรู้จากหลายแหล่ง ทำให้การจัดการความรู้สูงมากขึ้น และการที่เราได้รับความรู้จากอินเทอร์เน็ต ทำให้เรามีความรู้อีกยิ่งขึ้น แต่ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ภารกิจหน้าที่ของสายสนับสนุนจะทำให้ตอบโจทย์ได้เอง

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

มีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะต้องมีการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน

และมีการจัดฝึกอบรม พัฒนา ให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ และต้องมีการปรับหลักเกณฑ์ให้เหมาะสม

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

รูปแบบการฝึกปฏิบัติ ทำให้รู้สึกจริงจัง ทำให้การปฏิบัติงานง่ายมากขึ้น

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญมาก ควรเป็นรูปแบบในด้านการถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Social media) รู้สึกจริงจังเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และมีความเห็นต่าง

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562 ว่าไม่มีรูปแบบที่ตายตัว เมื่อมีการกำหนดหลักเกณฑ์และความต้องการที่แน่ชัดแล้วจึงนำสิ่งนั้นมากำหนดเป็นรูปแบบสำหรับการฝึกอบรม

3.2 ท่านคิดว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการรับการฝึกอบรมเพียงใด

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

มีความพร้อมอย่างมากที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

มีความพร้อมน้อยเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ให้เป็นกำลังคนที่สำคัญของหน่วยงาน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

มีความพร้อมมาก ทุกระดับและทุกการปฏิบัติงานทุกรูปแบบ

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

มีความพร้อมมาก เพราะว่ากระแสของโลกาภิวัตน์ เครื่องมือต่าง ๆ ทางไอที เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ง่ายขึ้นทำให้มีความพร้อม แต่การฝึกอบรมนั้นหลักสูตรหรือหัวข้อการฝึกอบรมอาจจะเหมาะสมกับบางคนบางกลุ่ม บางครั้งหลักสูตรหรือหัวข้อการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ไม่ตอบสนองต่อพันธกิจของหน่วยงาน หรือไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจึงไม่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม แต่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

มีความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสามารถนำไปปรับใช้กับงานที่ตนเองปฏิบัติแต่ควรมีแรงจูงใจ และกรณีศึกษา (Case study) เพื่อให้เห็นตัวอย่างและเห็นประโยชน์ในการเข้ารับการฝึกอบรม

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

มีความพร้อมร้อยละ 70 เนื่องจากพื้นฐานความเข้าใจแตกต่างกัน ต้องใช้เวลาในการอบรมให้เข้าใจ

สรุปความเห็นเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการรับการฝึกอบรมเพียงใด มีความเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยส่วนมากมีความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมาก แต่ควรจะให้หลักสูตรการฝึกอบรมตรงกับกรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปปรับใช้กับงานที่ตนเองปฏิบัติ แต่มีข้อคิดเห็นที่แตกต่าง 2 ประเด็น คือ

1. มีความพร้อมน้อย เนื่องจาก ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ให้เป็นกำลังคนที่สำคัญของหน่วยงาน

2. มีความพร้อมร้อยละ 70 เนื่องจากพื้นฐานความเข้าใจแตกต่างกัน ต้องใช้เวลาในการอบรมให้เข้าใจ

3.3 ท่านคิดว่าปัญหาการฝึกอบรมเกิดจากสาเหตุใดบ้าง และมหาวิทยาลัยควรจะมีมาตรการสนับสนุนในด้านใดบ้าง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

ปัญหา ระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมอาจมีผลกระทบต่อการทำงานตามหน้าที่
มาตรการสนับสนุน มหาวิทยาลัยฯ เห็นควรเกี่ยวกับการแบ่งเวลา ควรสลับ สับเปลี่ยนเวลาและบริหารจัดการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

ปัญหา สมรรถนะส่วนบุคคลไม่เพียงพอ ขาดจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเอง ขาดการเสียสละเพื่อส่วนรวม
มาตรการสนับสนุน ควรมีระบบในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน สนับสนุนด้านการมีแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีให้ประพฤติปฏิบัติตาม และควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

ปัญหา เนื่องจาก ดำรงตำแหน่งคณบดีซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในกำกับได้ไม่นาน จึงยังไม่เคยรับทราบถึงปัญหาของการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน แต่จากการสอบถามพบว่าปัญหาเกิดจากปริมาณงานที่มีมาก หากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะไม่สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ แทน เพราะบุคลากรแต่ละคนจะ

รับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเองเท่านั้น

มาตรการสนับสนุน หัวหน้าหน่วยงานควรจัดสรรให้บุคลากรไปฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม มีการสอนงาน Coaching เพื่อให้เกิดความเข้าใจพร้อมกันและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

ปัญหา หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงว่า บุคลากรสายสนับสนุนควรฝึกอบรมในด้านใด หรือมีความต้องการการฝึกอบรมในด้านใด และงานที่ปฏิบัติกับหัวข้อ การเข้ารับการฝึกอบรมไม่ตรงกัน หน่วยงานต้นสังกัด ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่ตรงกับหัวข้อที่ต้องการ และไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติงาน

มาตรการสนับสนุน ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการฝึกอบรม ซึ่งจะเพิ่มเติมในส่วนที่มหาวิทยาลัยต้องการ

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2562

ปัญหา ความไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ชัดเจนและการปฏิบัติ

มาตรการสนับสนุน ต้องมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตั้งแต่การสรรหาเข้าทำงาน และสามารถดำเนินการอบรมพัฒนาต่อไปได้

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

ปัญหา งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

มาตรการสนับสนุน สนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกอบรม

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการฝึกอบรมเกิดจากสาเหตุใดบ้างและมหาวิทยาลัยควรจะมีมาตรการสนับสนุน

ปัญหา

1. ระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อการทำงานตามหน้าที่
2. สมรรถนะส่วนบุคคลไม่เพียงพอ ขาดจิตวิญญาณในการพัฒนาตนเอง ขาดการ

เสียสละเพื่อส่วนรวม

3. ปริมาณงานที่มีมาก หากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะไม่สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ แทน
4. หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในด้านความต้องการในการฝึกอบรม
5. ไม่มีความเข้าใจหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ชัดเจนและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

มาตรการสนับสนุน

1. ควรจัดสรรเวลาและบริหารจัดการให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
2. ควรมีระบบในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีแบบอย่างหรือต้นแบบที่ดีให้ประพฤติปฏิบัติตาม และควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร
3. หัวหน้าหน่วยงานควรจัดสรรให้บุคลากรไปฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม
4. ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรและจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการฝึกอบรม
5. ชี้แจงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน
6. สนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกอบรม

3.4 การฝึกอบรมแบบ One Size fits all จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างไร หากคิดว่าไม่เหมาะสมควรเป็นการฝึกอบรมแบบใด

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

โดยพื้นฐานต้องเป็นการฝึกอบรมแบบเดียวกัน เช่น การฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานและพัฒนาต่อไปในขั้นสูงขึ้นไป และต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

1. ส่งผลน้อย เนื่องจาก ความแตกต่างระหว่างบุคคลถ้าจะให้เห็นผลต้องวัดเฉพาะตัวบุคคล งานที่ปฏิบัติหรือความรู้ที่ต้องการจะพัฒนา
2. ควรเป็นการฝึกอบรมที่เน้นให้ลงมือปฏิบัติจริงในงานที่ทำ และใช้วิธีการเรียนรู้จากการทำงาน KM

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

บางหัวข้อ บางหลักสูตร เห็นควรว่าเหมาะสม เช่น ระเบียบพัสดุต่าง ๆ บางงานไม่

สามารถยืดหยุ่นได้

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

ข้อดีคือ การฝึกอบรมควรรู้ทั้งหมดเช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง งานสารบรรณ การทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย ข้อเสีย สายสนับสนุนอาจต้องการรู้เรื่องความก้าวหน้าของตนเอง ควรแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ รู้ทั้งหมด และอยากรู้เอง เป็นแบบอีกรูปแบบการฝึกอบรมหนึ่ง

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

เหมาะสมในภาพรวมเช่น การปฐมนิเทศ แต่ถ้าให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรมีการเจาะเฉพาะทางตามงานที่ปฏิบัติ เป็นรายบุคคล เช่น เทคโนโลยี

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

พื้นฐานไม่เท่ากัน ไม่เหมาะสม ต้องมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับบุคลากรประเภทใด ต้องมีการสำรวจเพื่อจะได้รู้ว่าใครเหมาะสมกับแบบใด

(One Size fits all หมายถึง การฝึกอบรมรูปแบบเดียวเหมาะสมกับทุกคน)

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมแบบ One Size fits all จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เนื่องจากการฝึกอบรมแบบ One Size fits all หมายถึง การฝึกอบรมรูปแบบเดียวเหมาะสมกับทุกคน ส่งผลต่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในด้านความเข้าใจพื้นฐาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ในรูปแบบของการฝึกอบรมนั้น ควรเลือกรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมด้วย

3.5 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายในปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างไร

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

ปรับใช้ได้อย่างแน่นอน เนื่องจาก Application, Social media ต่าง ๆ ในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร สามารถปฏิบัติงานด้านการสั่งการได้อย่างรวดเร็ว

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

สามารถนำมาปรับใช้ในลักษณะของการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และประเมินผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ฝึกอบรมได้เป็นปัจจุบัน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

การเข้าถึงสื่อดิจิทัลสามารถช่วยได้ในกรณีที่ภาระงานมีมาก หรือมีการกักอยู่ภายนอกก็สามารถฝึกอบรมได้

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

ปรับใช้ได้อย่างมากแน่นอน เพราะเครื่องมือ Digital ต่าง ๆ ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้สะดวกขึ้น มีช่องทางมากมายทำให้ผู้คนเพิ่มผลผลิตมากขึ้น เช่น ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลได้ง่าย สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

ปรับใช้ได้ในด้านความหลากหลาย การเข้าถึงเนื้อหา ง่ายต่อการเรียนรู้ สามารถสร้างสื่อในระบบ Digital ได้ ด้วยความจำกัดในงบประมาณ จึงสามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยได้มากขึ้น การจัดฝึกอบรมที่มีการบันทึกและนำเสนอในหลายช่องทาง แต่จะมีปัญหาในกรณีที่บุคลากรไม่เข้าถึงข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลไม่ถูกต้อง ความสนใจในการพัฒนาของแต่ละบุคคล ระบบยังไม่สมบูรณ์ในการดำเนินงาน ยังไม่เป็นช่องทางเดียวเพื่อให้ดูได้ง่าย และไม่มี การฝึกอบรมเฉพาะทาง

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

สามารถนำมาปรับใช้ได้ โดยการเข้าไปในสื่อ Social media ยกตัวอย่างเช่น youtube

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายในปัจจุบันสามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างไร สามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างมาก เนื่องจาก ปัจจุบันเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายและการเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย ทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3.6 ท่านมีความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างไร

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

หลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วอยากจะให้นำมาปรับใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ และต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานและองค์กร

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

สามารถพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ปรับพฤติกรรม การปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ควรมีการกำกับติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

ต้องมีการฝึกอบรมทุกคน เมื่ออบรมแล้วต้องปฏิบัติได้จริง ควรมอบหมายงานและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หรือมีการส่งบุคลากรเป็นตัวแทนเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่นเข้าใจได้

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปรับตัวได้ด้วยตนเอง ได้รับการฝึกอบรมตรงตามภาระงานที่ตนเองปฏิบัติและเหมาะสมกับตัวเอง สามารถวางแผนการฝึกอบรมได้ มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้เลือก โดยวิเคราะห์จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และควรมีเงื่อนไขให้เลือกได้ง่าย ต้องเตรียมตัวอะไรอย่างไร และสามารถวางแผนได้ด้วยตนเอง

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม

2562

มีความคาดหวังในการมีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การจัดคนให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อศึกษา Case study มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลของบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อใช้ในการทำผลงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป และควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายและเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม และมีการติดตามผลหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ประเมินผลและนำมาปรับปรุงว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบใดเหมาะสมที่จะใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือไม่อย่างไร

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ รูปแบบที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยให้การฝึกอบรมง่ายยิ่งขึ้น การฝึกอบรมบุคลากรที่ตรงกับหลักสูตรหรือหัวข้อการฝึกอบรม เมื่อเข้ารับการอบรมแล้วสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุนคืออะไร และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง พร้อมข้อเสนอแนะ

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

ปัญหาและอุปสรรค บุคลากรขาดความตั้งใจและการฝึกฝน ซึ่งอยู่ที่ตัวบุคคลที่จะต้องทำการฝึกฝนตนเองให้มากขึ้น

แนวทางการแก้ปัญหา หากมีปัญหาติดขัดให้มีการย้อนกลับไปสอบถามผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

ปัญหาและอุปสรรค สมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนที่จะเข้าถึงความรู้ จิตวิญญาณ

ในการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำด้านประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนา

แนวทางการแก้ปัญหา -

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มีความจริงจังกับการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมองไม่เห็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร เช่น สายวิชาการจะมีตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางการแก้ปัญหา ควรมีตัวชี้วัดการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรม ควรมีเครื่องมือที่ชัดเจนในการกำหนดให้สายสนับสนุนรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

ปัญหาและอุปสรรค ความต้องการในการฝึกอบรมกับสมรรถนะของแต่ละบุคคลไม่ตรงกัน ควรทำอย่างไรให้รูปแบบการฝึกอบรมตรงกับความต้องการของสายสนับสนุน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือทางดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ออฟไลน์ การแชร์ข้อมูล หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แนวทางการแก้ปัญหา ด้านการบริหารจัดการ ควรมีข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความชัดเจน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ในการจัดการฝึกอบรม

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2562

ปัญหาและอุปสรรค

- การทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา
- งบประมาณในการฝึกอบรม

แนวทางการแก้ปัญหา

- หลักเกณฑ์การสนับสนุนการฝึกอบรม ข้อตกลงในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัย
- ตัวบุคคล ที่ไม่รู้ถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มีเวลาในการทำงาน ไม่เต็ม 100 เนื่องจากติดปัญหาในการทำงาน

แนวทางการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหา ต้องออกไปฝึกอบรมภายนอก และดูผ่านทางโซเชียลและมีการติดตาม

ผล

สรุปประเด็นปัญหา ขาดความตั้งใจในการเข้ารับการฝึกอบรม และไม่มีแรงจูงใจในการ

ฝึกอบรม

แนวทางการแก้ไขปัญหา สร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม และกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถทำได้แน่นอน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

อธิการบดี, สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2562

ขอให้ตั้งใจเมื่อได้เข้ารับการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยสนับสนุนในด้านงบประมาณอย่างเต็มที่
รองอธิการบดี, สัมภาษณ์, วันที่ 5 กรกฎาคม 2562

วัฒนธรรมองค์กรควรมุ่งประสิทธิภาพการทำงาน ระบบการประเมินต้องยึดประสิทธิภาพของงาน บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยใจที่รักในงาน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์, สัมภาษณ์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2562

ควรมีการสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สัมภาษณ์, วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

คณะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นเส้นทางในการเติบโตและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทางด้านผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบประเมินค่างาน การทำคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานง่ายขึ้น บุคลากรมีความพร้อมแต่ขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียนผลงาน หน่วยงานและมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน แต่คงต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง อยากให้กองบริหารงานบุคคลจัดการฝึกอบรมต่อไปอย่างต่อเนื่อง แต่ควรเปลี่ยนรูปแบบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการอยากทำ เช่น การฝึกสอน (Coaching) หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสร้างทีมงานเพื่อให้ความรู้ นัดหมายเวลาในการสอนวิธีการเพื่อสร้างความเข้าใจ มีกำลังใจ และมีแนวทางในการทำ ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ถูกต้อง ควรมีรูปแบบที่มีการสรรหาคนให้ตรงกับความต้องการ การฝึกอบรม เฉพาะกลุ่ม จัดทำการฝึกอบรม ติดตามผล ประเมิน เมื่อยังไม่ประสบความสำเร็จควรมีการทำซ้ำ ๆ ต่อไป และจะทำให้เกิดกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในรูปแบบการฝึกอบรม

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2562

มหาวิทยาลัยควรมีหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่แน่ชัด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สนใจในการทำ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีระบบการติดตามงานที่เหมาะสม ชัดเจน

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2562

ควรมีหลักสูตรแปลกใหม่ เทคโนโลยีใหม่เพื่อกระตุ้นความสนใจ คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่น ๆ ได้

ภาคผนวก ข.

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ



แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่มาใช้ในการงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยนักวิจัยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นการระหองระแหงที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตน หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้

8. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า ว่าที่ร้อยตรีหญิง นฤมล แก้วซิ้ม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 57805141005-3 ซึ่งเป็นผู้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ได้ทราบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ทุกประการ ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความอันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย อาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

.....
ว่าที่ร้อยตรีหญิง นฤมล แก้วซิ้ม

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

วันที่ เดือน พ.ศ.



ภาคผนวก ค.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เพื่อสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร
สายสนับสนุน และข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหน้าข้อความ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25 - 35 ปี
<input type="checkbox"/> 36 - 45 ปี	<input type="checkbox"/> 45 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 21 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งการปฏิบัติงานในสายอาชีพ

<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	<input type="checkbox"/> นักวิทยาศาสตร์
<input type="checkbox"/> นักวิชาการเงินและบัญชี	<input type="checkbox"/> นักวิชาการคอมพิวเตอร์
<input type="checkbox"/> นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	<input type="checkbox"/> นักเอกสารสนเทศ
<input type="checkbox"/> บรรณารักษ์	<input type="checkbox"/> นักวิชาการศึกษา
<input type="checkbox"/> นักวิจัย	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่วิจัย
<input type="checkbox"/> บุคลากร	<input type="checkbox"/> นิติกร
<input type="checkbox"/> นักวิชาการพัสดุ	<input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์
<input type="checkbox"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ
<input type="checkbox"/> นักตรวจสอบภายใน	

6. ท่านเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยประเภทใด

- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน
- พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โปรดทำเครื่องหมาย ✓
ในช่องระดับความคิดเห็น ดังนี้

- มากที่สุด = 5
- มาก = 4
- ปานกลาง = 3
- น้อย = 2
- น้อยที่สุด = 1

ความคิดเห็น	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
2. ท่านเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย					
3. ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					
4. การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ					

ความคิดเห็น	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5. ท่านเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
6. ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
7. ท่านเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
8. ท่านมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
9. ท่านมีความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
10. ท่านมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง					
11. ท่านสามารถคิดวิเคราะห์งาน เพื่อแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					

ความคิดเห็น	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<p>12. ท่านทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้ อยู่ในปัจจุบัน</p> <p>12.1 การบรรยาย (Lecture)</p> <p>12.2 การสัมมนา (Seminar)</p> <p>12.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)</p> <p>12.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study)</p> <p>12.5 การสาธิต (Demonstration)</p> <p>12.6 การระดมสมอง (Brain Storming)</p> <p>12.7 การศึกษาดูงาน (Study Visit)</p> <p>12.8 การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>					
<p>13. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมต่อไปนี้ ทำให้ท่านเข้าใจและสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p> <p>13.1 การบรรยาย (Lecture)</p> <p>13.2 การสัมมนา (Seminar)</p> <p>13.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)</p> <p>13.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study)</p> <p>13.5 การสาธิต (Demonstration)</p> <p>13.6 การระดมสมอง (Brain Storming)</p>					

ความคิดเห็น	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13.7 การศึกษาดูงาน (Study Visit) 13.8 การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)					
14. ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อความเข้าใจในการฝึกอบรม					
15. การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือ บุคคล ที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการ ฝึกอบรม มีผลต่อการให้ความร่วมมือ ใน การเข้ารับการฝึกอบรม ครั้งต่อไป					

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร
สายสนับสนุนคืออะไร และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านช่วยแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับนโยบาย Thailand 4.0 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ท่านคิดว่า HR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมีแนวโน้มอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 ควรมีรูปแบบใดที่จะเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมของบุคลากร

2.1 ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างไร ซึ่งจะสามารถตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการรับการฝึกอบรมเพียงใด

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าปัญหาการฝึกอบรมเกิดจากสาเหตุใดบ้าง และมหาวิทยาลัยควรมีมาตรการสนับสนุนในด้านใดบ้าง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

2.4 การฝึกอบรมแบบ One Size fits all จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างไร หากคิดว่าไม่เหมาะสมควรเป็นการฝึกอบรมแบบใด

.....

.....

.....

.....

(One Size fits all หมายถึง การฝึกอบรมรูปแบบเดียวเหมาะสมกับทุกคน)

2.5 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายในปัจจุบันสามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.6 ท่านมีความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนคืออะไร และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง พร้อมข้อเสนอแนะ

อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

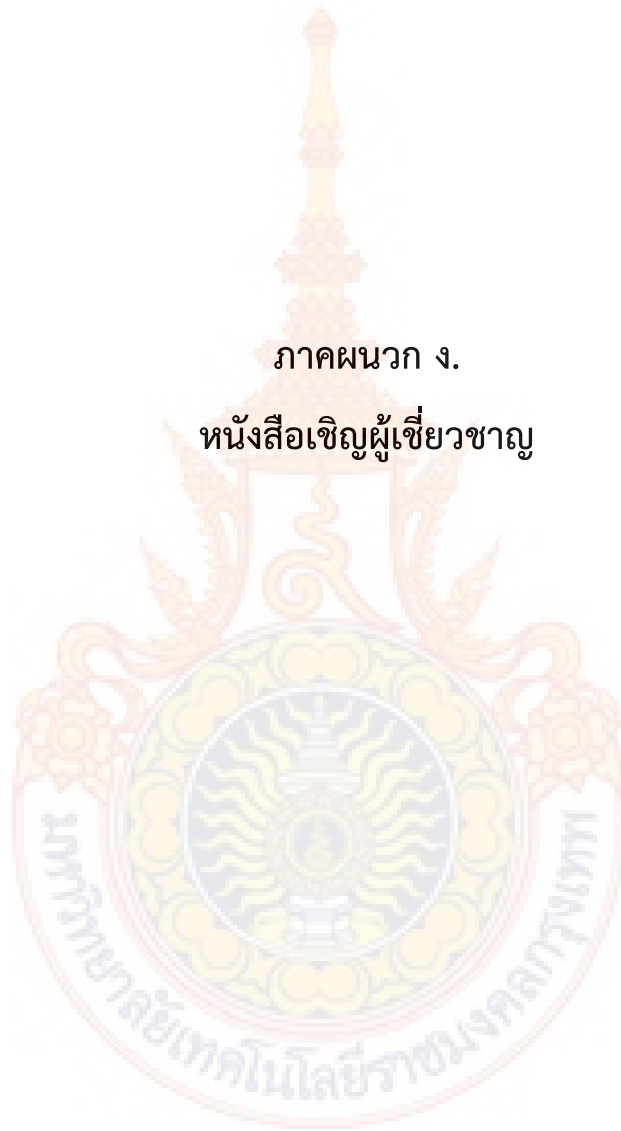
.....

.....

.....

ภาคผนวก ง.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓
 ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ ๐๑๖๖ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.หทัยกร พันธุ์งาม

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล แก้วซิ้ม รหัสนักศึกษา ๕๗๘๐๕๑๔๑๐๐๕-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล แก้วซิ้ม โทรศัพท์ ๐๘๗ ๕๙๖ ๐๑๒๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓

ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ ๐๖๖๖ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์รินทร์

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล แก้วซิ้ม รหัสนักศึกษา ๕๗๘๐๕๑๔๑๐๐๕-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล แก้วซิ้ม โทรศัพท์ ๐๘๗ ๕๙๖ ๐๑๒๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓
 ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ ๐.๖4 วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
 เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุภารัตน์ ผดุง

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล แก้วซิ้ม รหัสนักศึกษา ๕๗๘๐๕๑๔๑๐๐๕-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ ว่าที่ร้อยตรีหญิงนฤมล แก้วซิ้ม โทรศัพท์ ๐๘๗ ๕๙๖ ๐๑๒๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก จ.

ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ



แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม
รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
(IOC : Index of item objective congruence)

แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้
 พิจารณาความเหมาะสม ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เกณฑ์ประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม มีดังนี้

- 1 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับแบบสอบถาม
- 1 ไม่แน่ใจกับข้อความถาม
- 0 ไม่เห็นด้วยกับข้อความถาม

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษา รูปแบบการพัฒนาการ
 ฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
 มงคลกรุงเทพ

ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	ผู้ประเมิน คนที่ 1	ผู้ประเมิน คนที่ 2	ผู้ประเมิน คนที่ 3	
1. ท่านรับทราบถึงนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดโครงการฝึกอบรมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1
2. ท่านเห็นด้วยกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะใน การทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัย	1	1	1	1
3. ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งและ การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1
4. การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จากปฏิบัติการ ข้าราชการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญพิเศษ ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีความสำคัญต่อ	0	1	1	0.6

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	ผู้ประเมิน คนที่ 1	ผู้ประเมิน คนที่ 2	ผู้ประเมิน คนที่ 3	
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
5. ท่านเห็นถึงความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1
6. ความเข้าใจในการเปลี่ยนระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1
7. ท่านเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1
8. ท่านมีแรงจูงใจที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1
9. ท่านมีความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1
10. ท่านมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการหาข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1
11. ท่านสามารถวิเคราะห์งาน เพื่อให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	0	1	1	0.6
12. ท่านทราบถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน 12.1 บรรยาย (Lecture) 12.2 การสัมมนา (Seminar) 12.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) 12.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study)	1	1	0	0.6

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	ผู้ประเมิน คนที่ 1	ผู้ประเมิน คนที่ 2	ผู้ประเมิน คนที่ 3	
12.5 การสาธิต (Demonstration) 12.6 การระดมสมอง (Brain Storming) 12.7 การศึกษาดูงาน (Study Visit) 12.8 การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)				
13. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบใด ทำให้เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 13.1 บรรยาย (Lecture) 13.2 การสัมมนา (Seminar) 13.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) 13.4 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) 13.5 การสาธิต (Demonstration) 13.6 การระดมสมอง (Brain Storming) 13.7 การศึกษาดูงาน (Study Visit) 13.8 การสร้างทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)	1	1	1	1
14. ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อ ความเข้าใจในการฝึกอบรม	1	1	1	1
15. การติดตามผลจากหน่วยงาน หรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการ ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งต่อไป	1	1	1	1

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม (แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหาร)
รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
(IOC : Index of item objective congruence)

แบบประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้
พิจารณาความเหมาะสม ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป
เกณฑ์ประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม มีดังนี้

- 1 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับแบบสอบถาม
- 1 ไม่แน่ใจกับข้อความถาม
- 0 ไม่เห็นด้วยกับคำถาม

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษา รูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรม
ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	ผู้ประเมิน คนที่ 1	ผู้ประเมิน คนที่ 2	ผู้ประเมิน คนที่ 3	
1 ท่านคิดว่า HR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน ประเทศไทยมีแนวโน้มอย่างไร	1	1	1	1
2. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุค 4.0 ควรีรูปแบบใดที่จะเหมาะสมกับ มหาวิทยาลัยของรัฐ	1	1	1	1
3. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากรสายสนับสนุนอย่างไร ซึ่งจะสามารถ ตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัยในภาพรวม	1	1	0	0.6
4 ท่านคิดว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีความพร้อมในการรับการฝึกอบรมเพียงใด	0	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	ผู้ประเมิน คนที่ 1	ผู้ประเมิน คนที่ 2	ผู้ประเมิน คนที่ 3	
5. ท่านคิดว่าปัญหาการฝึกอบรมเกิดจากสาเหตุใดบ้าง และมหาวิทยาลัยควรจะมีมาตรการสนับสนุนในด้านใดบ้าง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1	1	0	0.6
6. การฝึกอบรมแบบ One Size fits all จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างไร หากคิดว่าไม่เหมาะสมควรเป็นการฝึกอบรมแบบใด	1	1	1	1
7. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายในปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้กับการฝึกอบรมได้อย่างไร	1	1	1	1
8. ท่านมีความคาดหวังต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างไร	1	1	1	1

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

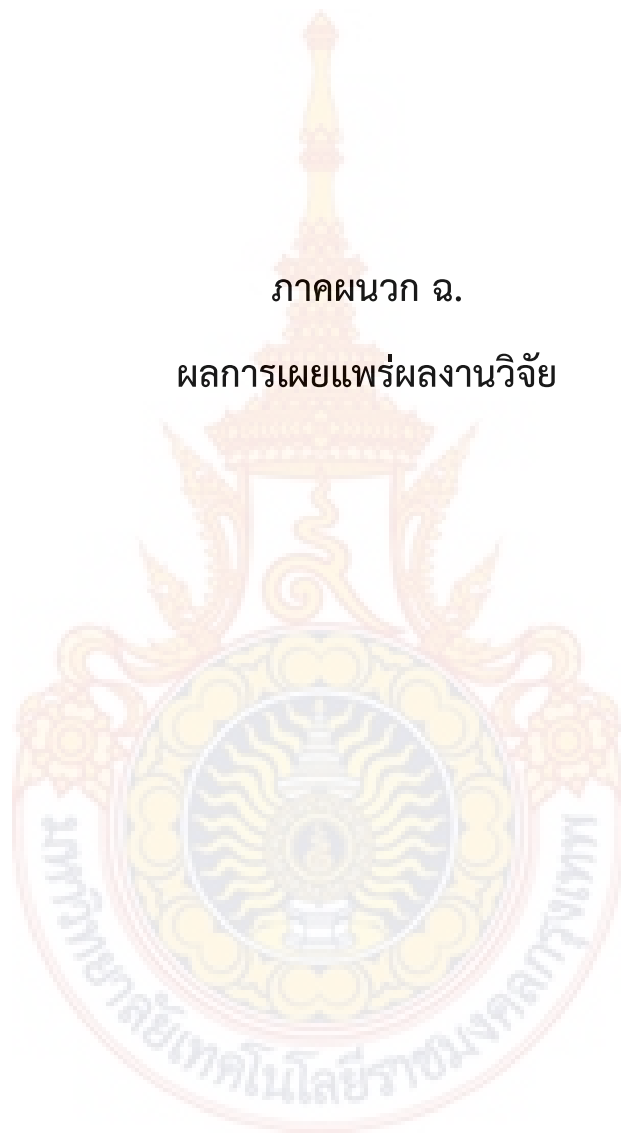
.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ.

ผลการเผยแพร่ผลงานวิจัย





ที่ นม.๐๔๐๒.ว. 0๑๑ / ๒๕๖๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๓

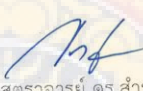
เรื่อง ตอบรับการนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ ๗
เรียน คุณณฤมล แก้วซิ้ม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม

ตามที่ท่านได้ส่งผลงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการศึกษอบรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ ๗ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ "นวัตกรรมเพื่อสุขภาพและสังคมในยุคดิจิทัล" ในวันที่เสาร์ที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา นั้น

ในการนี้ ผลงานของท่านได้รับตอบรับให้นำเสนอประเภท บรรยาย ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๗ ในส่วนของการตีพิมพ์บทความฉบับเต็ม Proceedings นั้น ขณะนี้อยู่ในกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยท่านสามารถตรวจสอบสถานะบทความและกำหนดการได้จากเว็บไซต์ประชุมวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สำนักวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยนครราชสีมา

โทรศัพท์ ๐๔๔-๔๖๖๑๕๐ ต่อ ๑๓๘

อีเมลล์ : nmccn2020@nmcc.ac.th

วิทยาลัยนครราชสีมา 290 หมู่ที่ 2 ถนนมิตรภาพ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ 0-4446-6111 (อัตโนมัติ 4 เลขหมาย) โทรสาร 0-4446-5668
NAKHONRATCHASIMA COLLEGE 290 Moo 2 Tambon Banmai, Amphur Muang, Nakhonratchasima 30000 Tel. 0-4446-6111 (Automatic 4 lines) Fax. 0-4446-5668

สถาบันอุดมศึกษา จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโท

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ นามสกุล	ว่าที่ร.ต.หญิง นฤมล แก้วซิ้ม
วัน เดือน ปี เกิด	22 กรกฎาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
E-mail	n.kaewsim@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ตำแหน่งปัจจุบัน	บุคลากร ปฏิบัติการ งานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

