



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนใน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Study the Self-development Needs of Personnel Officer in Faculty of
Science and Technology, Rajamangala University of Technology
Krungthep

โดย

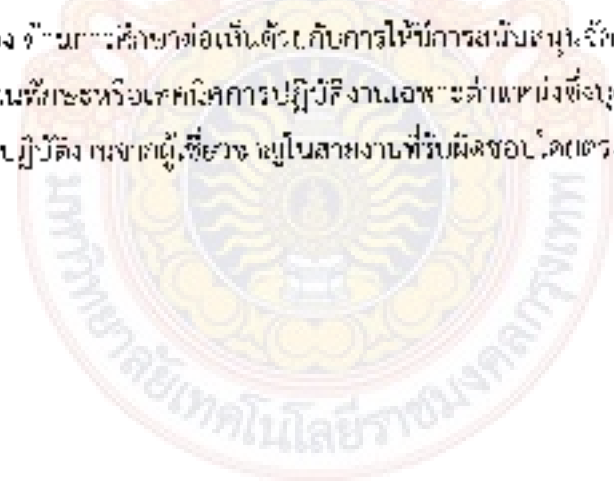
นางสาวพัชณี ศรีคำสุข และ
นางสาวจิตาภา ชื่นสงวน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ประจำปีงบประมาณ 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน แผนงานโครงการงานในหน้าที่ แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาในระณะของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยสาขาอื่นของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยทำการศึกษาด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จาก ผู้วิจัยอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 27 คน รวบรวมผลวิเคราะห์ การได้จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตาราง เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการปัจจัยส่งเสริม หรือสิ่งจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระณะการเมื่อทำ งานเป็น ๖ ด้านสามารถเรียงตามอันดับได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อันดับความก้าวหน้าหรือขั้นบันไดขั้นใจในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนในคงหรือความก้าวหน้าในด้านผลงาน สำหรับทางด้านการพัฒนาตนเองตามภาระงานในหน้าที่พบว่ามีความเห็นด้วยกับแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงในรายด้านสามารถเรียงตามอันดับได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะการจัดการจัดสรรเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเพียงพอ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนั้นเป็นเรื่องการได้โอกาสของภาคีความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ระดับสูง ซึ่งถ้าถือว่า ระดับสูงระดับนี้เอง ด้านการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่อง ด้านการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องระดับนี้เอง การให้การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าต่อยอด และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านแห่งซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ผู้มุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบโดยตรง



Abstract

Study the self development needs of personnel officer in faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep, the objective was to study the development of skills in the performance of duty workload, the course seeks to develop the competencies of office staff and promote the development of Science and Technology research institute. The tool of data collection was questionnaire from the sample group consisted of office staffs of faculty of Science and Technology, 27 questionnaires were collected as 27 as 100 percent of the data were analyzed with statistical software by calculating the average, percentage, standard deviation and presented in the essay. The results showed that the support staff is to promote or influence factors that can lead to self-development level. When considering such aspects can be shown; the salary or remuneration, the success or the morale of the workers and the job security or advancement. On the other hand, the self-development of duty task has been found to agree with the approach of the development and performance level, can be shown; the efficient use of modern technology especially the allocation of appropriate and adequate performance, training and study visit focus on opportunities both within and outside the country by continuing activities, the high education agree with provide funding in support of education for all staff and technical skills or work placements, which most people focus on learning practical techniques from experts in direct line of responsibility.

กัตติกรรมประกาศ

ขอแสดงความชื่นชม ผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขาวิชา วิชา วิศวกรรมสำเร็จผล และดร. นิตยา ถึงสุวิทย์ กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจผลงานเครื่องมือนวัตกรรมวิจัย ซึ่งได้มอบรางวัลสหกรณ์ของการทำวิจัย ให้ศานนท์
ชัยเกษมและ วิจิตรในการสร้าง เครื่องมือแบบสลับตามการวิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไข
ข้อผิดพลาดในการทำวิจัย รวมทั้งเก็บต้นแบบของนวัตกรรม

ขอขอพระคุณสภาวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญเทป ที่ได้เปิดโอกาส
ให้การสนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ในการทำวิจัยผลงาน และให้ทุนอุดหนุนงานวิจัยในครั้งมี

ขอขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สภาสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญเทปทุกท่าน ที่ดูแลและให้ข้อมูลในการสมัครและสอบตามเงื่อนไขระเบียบข้อทำวิจัย
ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอพระคุณ บิดา มารดา และผู้มีสงฆ์ให้พระพรพรหมสิทธิ์ แนะนำ และเมตตาถึงใจใน
การทำวิจัยเสมอมา

พัชร์ณี ศรีคำสุข และ

จิตภาว จันทสมบูรณ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญเรื่อง	ง
สารบัญรูป และ	จ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 รูปแบบและการดำเนินการพัฒนาหน่วยวิทยบริการบุคคล	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมความสำเร็ขององค์กร	5
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	6
3.1 ขั้นตอนการเตรียมข้อมูล	6
3.2 ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลที่สุ่มสุภาวเคราะห์สอบถาม	7
3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	7
บทที่ 4 ผลการวิจัย	8
4.1 ผลการศึกษาคณะที่ 1 จำนวนส่วนบุคคล	8
4.2 ผลการศึกษาคณะที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมหรือจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อ	10
4.3 ผลการศึกษาคณะที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นความต้องการพัฒนา	12
พัฒนาคนละ	
4.4 ผลการศึกษาคณะที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาคนละ	13
บทที่ 5 สรุป และวิจารณ์ผล การวิจัย	16
บรรณานุกรม	19
ภาคผนวก	20
ประวัติคณะผู้เขียน	26

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลรวมความหมายของปัจจัยส่งเสริม ต่อการพัฒนาตนเอง	10
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง	11



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	8
แผนภูมิที่ 2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	8
แผนภูมิที่ 3 แสดงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	9
แผนภูมิที่ 4 แสดงระยะเวลาการใช้งานเว็บไซต์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหา

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นภาควิชาแรกของโรงเรียน politeknik สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการถือหลักในด้านการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชั้นกลาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีให้มีความรู้รอบรู้ รวมทั้งการฝึกทักษะการวิจัย ด้านการจัดการวิศวกรรมแก่สังคม และด้านทักษะสูงคือปริญญาตรี ซึ่งในการดำเนินการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านต่างๆ ของคณะฯ จำเป็นต้องมีบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการที่เข้มแข็ง เพื่อสนับสนุนงานภารกิจหลักของคณะฯ ที่มีการบริหาร วิชาการ การบริหารบุคคล และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งยังถือเป็นงานที่สำคัญในการสร้างศักยภาพให้กับคณะฯ และมหาวิทยาลัย โดยขึ้นตอนในการดำเนินงานของคณะฯ จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร อาทิเช่น การวางแผนเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจของงาน การให้ผลตอบแทน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความสัมพันธ์ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร การสื่อสารอันสองทาง และความมุ่งมั่นที่จะต่อสู้จนกว่าจะถึงขั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม และกำหนดทิศทางที่ดีขึ้นของฝ่ายบริหารงานบุคคล คณะผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนในการแสวงหาแนวทางในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และงานที่ได้รับมอบหมายของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพในทางปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1.2.3 เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.3.1 กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

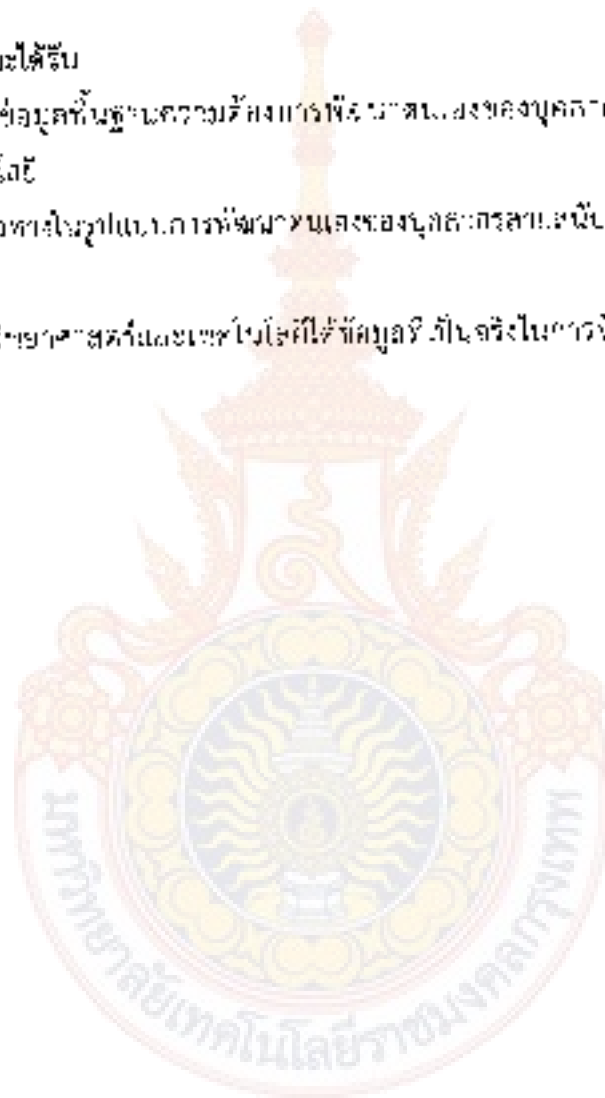
1.3.2 หัวใจเรื่องที่ศึกษา คือ ความต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบข้อมูลพื้นฐานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.2 ได้แนวทางในการวางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้พัฒนาวิธีการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการศึกษารายงานอย่างเป็นระบบจากแหล่งใด
ไรที่จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือเพื่อจัดวางแผนของหน่วยงาน หรือองค์กร ใน
ขณะละมีการรวบรวมงานวิจัยประเภทนี้ในสาขาใดกลุ่มวิชา ต่อมาได้ขยายวงกว้างมากขึ้น "เป็นการ
วิจัยที่มีผลกระทบด้าน ค่าครองชีพ ทรัพยากร และวิธีจัดการประเภทบริการด้านจิตใจในกรอบระบบการบริหารงานของ
สถาบัน" ซึ่งเป็นการบริหารจัดการองค์การอย่างมีระบบ นี้มีวิธีในการปฏิบัติงาน (System Approach)
โดยจำแนกขั้นตอนการบริหาร เป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ประเมินผลการปฏิบัติงาน/ปัญหา หรือ ความต้องการ
งาน (Needs Assessment) (2) ศึกษารวม ค้นหา หรือค้นหา ทางศึกษาใหม่ หรือขยายระดับคุณภาพ
งาน และเลือกทางเลือกที่เหมาะสม (3) วางแผน/จัดดำเนินการ โครงการตามทางเลือกที่คัดเลือกแล้ว (4)
ดำเนินการตามแผนโดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินความก้าวหน้าของงาน และตัดสินใจปรับปรุง
กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ (5) ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อการตัดสินใจขยายหรือพัฒนา
หรือปรับระบบ/โครงการ (สุพิศตร์ วิทยุสอ, 2551)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรา 26 ตรี ผู้
อุดมศึกษาผู้รับผิดชอบในการ และวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และ
สังคม เพื่อให้สอดคล้องกับ การประสานคุณภาพการศึกษาระดับสูงไทย และพัฒนากลไกในทุกภารกิจของ
สถาบันการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้สารสนเทศการวิจัยสถาบัน และงานวิจัยที่มีสาระในชั้นเรียน งาน
นิพนธ์งานในการที่สถาบันศึกษาคือ

การวิจัยสถาบัน เป็นโครงการเชิงรุกของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้
พัฒนางานวิจัยจากงานประจำ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ
ความต้องการของคณะ (วีระเดช ๒๕๕๓, 255๗) ทำให้รู้ถึงศักยภาพของคณะมีจุดแข็ง จุดอ่อนของงาน
วิจัยส่งเสริม และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ได้มาพร้อมกับการจัดสิ่งจูงใจ สนับสนุนการวางแผน ให้ความสำคัญยกยอ
วิจัยสถาบัน และนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้อย่างดี

เป้าหมายของคณะผู้วิจัยได้มุ่งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาย
สนับสนุนด้วยเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งรวมการศึกษา
ผลงานวิจัยที่นำมา พบว่า มีการรายงานไว้ว่าการพัฒนาวิชาชีพการบัญชีนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญ และ
ประโยชน์อย่างมากทั้งในด้าน และไม่ใช่อีกการดำเนินการที่จับจูงผู้เกี่ยวข้อง ที่จะพัฒนาระบบการ
บัญชีระบบที่จะรวมถึงการวิจัยกัน นอกเหนือจากจะหาความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสามารถ และมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมสมกับยุค และสถานการณ์อย่างแท้จริง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็น
องค์ประกอบสำคัญในการวิจัยประสิทธิภาพของงานผลิตของมหาวิทยาลัย หรือองค์กร (วิทยุสอ, 2537)

2.1 รูปแบบ และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาเอกสารพบว่ามิได้มีผู้ศึกษา ค้นคว้า และนำผลรูปแบบของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อผลประกอบการ ได้อย่าง

ชัดเจน เห็นสมควร (2533) กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเพื่อให้เกิดผลงาบบริวสูงสุด ควรมุ่งเน้นใน 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ (1) การจัดฝึกอบรม (2) การจัดสรร ทรัพยากร และ (3) การพัฒนา ส่วนตัวพนักงาน พนักงาน สิริบรรณพิทักษ์ (2537) ได้เสนอแผนแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ 3 แนวทางคือ (1) การฝึกอบรมแบบพึ่งพา (2) การพัฒนาองค์กร และ (3) การพัฒนาการสหกิจ โดยมุ่งเน้น การได้รับผลดีของผลของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถดำรง ความเป็นอยู่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีใหม่แก่ ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพด้วย (สมาน จึงศรีเอกธวัช, 2539)

ศุภเทพ บุญเรือง (2539) มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่าเน้นการพัฒนาทางด้านของเมือง ตลอดจนเวลา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ขวัญจรูญ ออมแก้ว (2526) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถทำได้ทั้งเป็นแบบพิธีการ และแบบกึ่งพิธีการ คือ

- 1) การพัฒนาบุคลากรอาจเป็นโครงการ หรือเป็นหัวข้อเฉพาะ ซึ่งเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากร ได้แก่ การเรียนรู้ในชั้น การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร แต่ละระดับ การวางแผนอนาคตที่ การประชุม และการบวกรายละเอียดสำคัญ เป็นต้น
- 2) การพัฒนาบุคคลแบบกึ่งโครงการ หรือกึ่งบุคคล เป็นรูปแบบเชิงการนวมเวลาส่วนในการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์เพิ่มเติม ได้แก่ การศึกษาต่อ การสอบงาน การแข่งขันกีฬาระดับต่างๆ การปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ การ ขวนเหลืองาน การสังเกตการณ์ และการสนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์กร หรือสมาคมที่ เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บุญจิตราวุธ (2527) แนะนำขั้นตอนวิธีการที่ดีในการพัฒนาบุคคล อย่างเป็น 2 แบบ คือ การพัฒนาเป็นกลุ่ม และการพัฒนาเป็นรายบุคคล

ธีรบุรุษ ขอสื่อเกียรติ์ และอัญญา เวลารักษ์ (2528) นำเสนอรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการ พัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ และปรับทัศนคติของบุคลากร คือ การฝึกอบรม การสอนงาน
- 2) กิจกรรมการบริการงาน คือ การบอกอย่างเต็มที่ การรักในงาน การเตรียมความพร้อมเพื่อทำ หน้าที่อย่าง การให้บริการ การพัฒนาในรูปแบบของกิจกรรมการ การดูงาน การ เสนอความคิดริเริ่ม การยอมรับผลงานพิเศษ การตั้งกิจกรรมรางวัลคุณภาพของงาน และการ เยี่ยมชมโรงงานขององค์กร
- 3) กิจกรรม การศึกษาต่อเมือง คือ การให้ทุนศึกษาต่อ

- ๓) กิจกรรมการแบ่งปันความรู้ในเวทีฯ คือ การจัดอบรมภาคทฤษฎี และ การจัดทำคู่มือปฏิบัติใช้งาน คู่มือฯ หมายถึง ใ้ใช้ประโยชน์จริง การจัดทำคู่มือฯ จะทำวิจัยศึกษา การส่งเสริม การทำสรุป รายงาน และ การเข้าร่วมประชุม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหลายทฤษฎีผู้เชี่ยวชาญได้สรุปว่าความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษา และพัฒนา ทักษะของบุคลากรใน 3 ด้านคือ (1) ทักษะทางด้านความคิดความสนใจ คือ ความสามารถในการ ลงมือความสนใจขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ ในงานได้แก่ วัตถุประสงค์ และสามารถกำหนด วางแผน และวัดผลได้ใน ๔ ด้านสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ทักษะทางด้านเทคนิคของงานเฉพาะอย่าง คือ การมีคุณสมบัติ ความเข้าใจ และความสามารถในกิจกรรมของงานนั้นๆ โดยเฉพาะ และ (3) ทักษะทางด้านมนุษย คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับ หัวหน้างาน ความร่วมมือ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และนอกจากนี้ยังมีการว่าเสนอแนวคิดการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ

(1) องค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้ เกิดความสำเร็จของงานนี้ องค์ประกอบด้านนี้ ความเข้าใจของงาน การได้รับรางวัลชมเชย เงินโบนัส สักขะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในด้านผลงาน

(2) องค์ประกอบของแนวโน้ม คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ รายได้ โอกาสของ ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัญหา และผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ นโยบายของหน่วยงาน สถานการณ์ทำงาน และความสัมพันธ์กับงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้อยู่ภายใต้วิธีการวิจัยเชิงสัจพจน์เพื่อศึกษาความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในสถานศึกษาภาครัฐในเขตจังหวัดนนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร โดยทำการตรวจสอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการเตรียมข้อมูล

3.1.1 ศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้อยู่ที่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปี พ.ศ. 2555 จำนวน 27 คน

2) ศึกษารายละเอียดในการวิจัย ระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ศึกษารายละเอียดของบุคคล และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคที่มีไปสู่การพัฒนาร่าง และศึกษาถึงผลกระทบในการพัฒนาตนเอง

3.1.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาของการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วงเริ่มต้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ด้วยความถี่ของ พฤติกรรมที่กระทำในตำแหน่งงาน และด้านความสนใจ หรือความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนเรื่องส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ หรือดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานสายสนับสนุนหรือเฉพาะตำแหน่ง และด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า มีจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ข้อเสนอแนะซึ่งมีอยู่ในความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยที่ต้องการให้จัดอบรม ความถี่ของการส่งงาน ความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน ความถี่ของการพัฒนาบุคลากร และความต้องการอื่น ๆ มีจำนวน 4 ข้อ

ค่าความน่าเชื่อถือสัมพัทธ์ของเครื่องมือวิจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคให้พัฒนาตนเองสายสนับสนุน มีค่าความน่าเชื่อถือ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 5	ดีมาก	เห็นได้ชัดมาก
ระดับคะแนน 4	ดีมาก	เห็นได้ชัดน้อย
ระดับคะแนน 3	พอใช้	เห็นได้ชัดน้อยที่สุด

การประเมินค่าระดับคุณภาพ ระดับความถี่ของการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล การวัด สัมประสิทธิ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	ดีมาก	ดีเยี่ยมมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ดีมาก	ดีเยี่ยมมาก
ระดับคะแนน 3	พอใช้	ดีเยี่ยมปานกลาง
ระดับคะแนน 2	พอใช้	ดีเยี่ยมน้อย
ระดับคะแนน 1	พอใช้	ดีเยี่ยมน้อยที่สุด

3.1.3 นำผลวิจัยที่ได้สร้างเกณฑ์ให้ผู้ใช้ระบบฯ จำนวน 2 ท่าน ประกอบกับผู้เชี่ยวชาญด้าน การศึกษา และการวัดประเมินผล เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.1.4 นำงานวิจัยที่ได้มีการประเมินผู้วิจัยแล้วไปจัดของให้

3.2 ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2.1 ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ ในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.3.2 จำแนก และแจกแจงแบบสอบถามทั้งหมดไปสู่ทางภาควิชาภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.3.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยศึกษา ค่า ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสถิติ

3.3.4 สรุปประเด็นที่ผู้วิจัยได้ค้นพบเกี่ยวกับความถี่ของการใช้งานระบบฯ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม เสร็จสิ้น

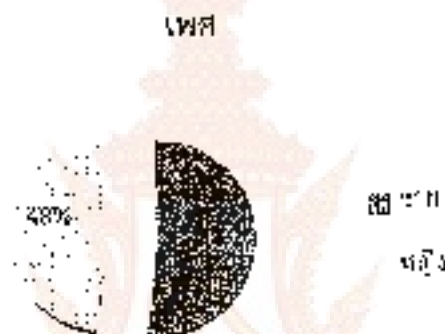
3.3.5 จัดทำเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4
ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ ซึ่งได้พิจารณาว่าองค์ หรือส่วนประกอบของบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ในคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการศึกษานี้ได้แบ่งเป็น
ข้อ

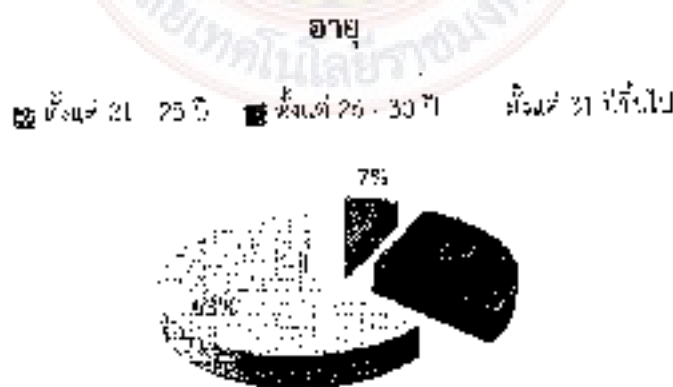
4.1 ผลการศึกษาคณะที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.1 เพศ มีผู้ตอบและแสดงความคิดเห็นเพศชาย 14 คน และเพศหญิง 13 คน ดังข้อมูลจาก
แผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

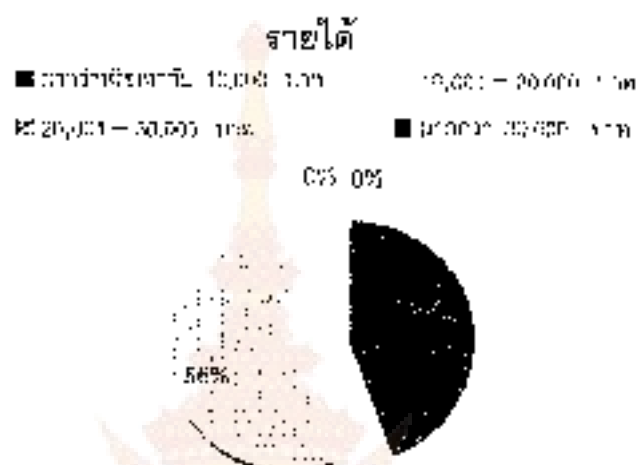
4.1.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งได้เป็น สุ่มตั้งแต่ 21 - 25 ปี มีจำนวนผู้ตอบ 2 คน อายุ
ตั้งแต่ 26 - 30 ปี มีจำนวนผู้ตอบ 8 คน และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวนผู้ตอบ 17 คน ดังที่แสดงจาก
แผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.3 ระดับการศึกษาระดับอุดมศึกษา สหกรณ์ แบ่งได้เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

4.1.4 รายได้ของผู้ประกอบการสหกรณ์ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 12 คน รายได้ 10,000 - 20,000 บาท มีจำนวน 15 คน และรายได้ 20,000 - 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท สัมพัทธ์จากแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงรายได้ของผู้ประกอบการสหกรณ์

4.1.5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ เข้าทำงานบริหารงานทั่วไป, รองเจ้าสหกรณ์, เจ้าสหกรณ์, ผู้จัดการทั่วไป, ประธานสหกรณ์ และเจ้าพนักงานที่บริหารงานทั่วไปของสหกรณ์

4.1.6 ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีจำนวน 15 คน ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน ดังข้อมูลจากแผนภูมิที่ 4

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

■ 1-5 ปี ■ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป



แผนภูมิที่ 4 แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการสหกรณ์

4.2 ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคที่ระบุนำไปสู่การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และงโลกความหมายของปัจจัยส่งเสริมสิ่งกีดขวางพัฒนาตนเอง

ปัจจัยส่งเสริม	ค่าเฉลี่ย (x̄)	ส่วนเบี่ยงเบน (s.d.)	แปลความ
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน			
1. เงินเดือนเพิ่มขึ้น	4.15	1.17	เห็นด้วยมาก
2.สวัสดิการมากขึ้น			
2.1 ค่าใช้จ่าย เช่น เบื้องสูงโล* ภาษี	3.78	1.28	เห็นด้วยมาก
2.2 เงินชดเชย เช่น งานศพ พูลแล้วเรียน ฯลฯ	3.70	1.57	เห็นด้วยมาก
2.3 กิจกรรมสังคมต่างๆ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	3.41	1.58	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
1. สามารถให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมได้	3.93	0.92	เห็นด้วยมาก
2. มีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน	3.74	1.20	เห็นด้วยมาก
3. ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถทุกด้านเพื่อพัฒนาตนเอง	3.89	1.15	เห็นด้วยมาก
4. ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.86	เห็นด้วยมาก
5. ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.30	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
1. ได้รับความไว้วางใจและเห็นด้วยจากผู้บังคับบัญชา	3.67	1.07	เห็นด้วยมาก
2. สามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานและใช้พัฒนาการที่งาน	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
3. ผลงานของหน่วยงานเข้าขั้นต่อหน้าของงาน	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.64	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
5. ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2.86	1.35	เห็นด้วยปานกลาง

4.5 ผลการศึกษาตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีความน้อย และส่วนน้อยของบุคลากรต่างกระทรวงที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความ
ด้านการศึกษาค้นคว้า			
1. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ สิ่งพิมพ์ การฝึกอบรมทั้งภายใน	3.67	1.57	เห็นด้วยมาก
2. สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารที่สนใจ และนำมาใช้ประโยชน์ ภายในหน่วยงาน	3.59	1.39	เห็นด้วยมาก
ด้านการฝึกอบรม / ศึกษาผลงาน			
3. จัดอบรมให้พร้อมข้อควรระวังและระยะเวลาในการปฏิบัติงานตาม ความรับผิดชอบ	3.89	1.12	เห็นด้วยมาก
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรของสายวิชาชีพในการพัฒนาตนเองได้ อย่างเท่าเทียมกัน	3.89	0.97	เห็นด้วยมาก
5. ให้โอกาสในการฝึกอบรมทั้งภาคใน และภาคภายนอกประเทศ	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
6. ให้โอกาสรับอบรมในเชิงปฏิบัติการ (ฝึกที่สนใจในความรู้ สมัยใหม่) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและที่ไม่เกี่ยวข้องจาก งานที่ปฏิบัติ	3.89	1.05	เห็นด้วยมาก
7. การจัดอบรมในหัวข้อต่างๆ ให้จัดอย่างต่อเนื่องจนเกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.93	1.14	เห็นด้วยมาก
8. มีโอกาสในการศึกษาผลงานทั้งภายในและภายนอกภาค เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง	3.93	1.11	เห็นด้วยมาก
9. มีกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่จากงานในหน้าที่มีความ รับผิดชอบ			
9.1 ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	3.65	1.10	เห็นด้วยมาก
9.2 ภาษาอังกฤษ	3.48	1.42	เห็นด้วยปานกลาง
9.3 ภาษาจีน	2.52	1.67	เห็นด้วยปานกลาง
9.4 อื่นๆ (โปรดระบุ)			

เสริมหลักสูตร และงานการวิจัย คุณธรรม จริยธรรม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สำหรับคะแนนข้อสอบที่ใช้การประเมินตนเอง (๑๓)

ประเด็นความพึงพอใจที่ respondents	ค่าเฉลี่ย (S)	รวม เบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความ
ด้านทัศนคติหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน / เฉพาะ ตำแหน่ง			
10. เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ.	4.39	1.21	เห็นด้วยมาก
11. เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.73	1.09	เห็นด้วยมาก
12. พบหน่วยงานเฉพาะทางร่วมมีโครงการที่เชื่อมโยงระหว่าง และระหว่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	3.68	1.09	เห็นดีอกตามกลาง
13. ส่งเสริมหรือสนับสนุนรูปแบบการปฏิบัติงานด้านวิชาการหรืองานวิจัย.	3.16	1.33	เห็นดีอกตามกลาง
14. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีโอกาสนำผลงานผลงานทางด้านวิชาการหรืองานวิจัย.	3.15	1.35	เห็นดีอกตามกลาง
15. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในโปรแกรมต่างประเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า			
16. จัดสรรอุปกรณ์ / เครื่องมือของเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง	3.85	1.38	เห็นด้วยมาก
17. จัดหาโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกสบายของผู้ใช้งาน	3.74	1.56	เห็นด้วยมาก
18. การได้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ไว้ อยู่ สัมพันธ์กับลักษณะการ ทำงาน ดังนี้			
18.1 จัดหาบุคลากรทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น เช่น การเก็บข้อมูล, เหมสาร, เว็บไซต์, อีเมลล์ เป็นต้น อย่างเป็น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.78	1.45	เห็นด้วยมาก
18.2 รู้จักใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานที่รวดเร็วถูกต้องแม่นยำ	3.48	1.50	เห็นดีอกตามกลาง
18.3 อื่นๆ	ไม่ตรงกับข้อใดเลยใช้วิธีคิดเฉพาะ		

4.4 ผลการเรียนรู้ตอนที่ 4 ชื่อเล่นและเพื่อนดีมีในวัยนี้ต้องการพัฒนาตนเอง

4.4.1 เรื่องที่ต้องการให้รู้ตนเอง

- 4.4.1.1 การรับในด้านของ Computer Graphic สามารถนำความรู้ที่ตนเองมีมาพัฒนา รูปแบบกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น
- 4.4.1.2 จัดอบรมในด้านสิ่งแวดล้้อม การพัฒนาและให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ ในการมีส่วนร่วมของภาคพัฒนา / องค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 4.4.1.3 โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน
- 4.4.1.4 DATA การจัดฐานข้อมูล
- 4.4.1.5 พัฒนาบุคลากรสมาชิก สหกรณ์ คณะกรรมการทำงานในระบอบการการปฏิวัติงาน ในสำนักงาน การสูงใจบุคคลกร การเป็นผู้นำ
- 4.4.1.6 อบรมขั้นตอนการจัดการกรณีเฝ้าระวังภัยต่างเป็นระบบ
- 4.4.1.7 จัดอบรมด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการศึกษาจากสื่อที่มหาวิทยาลัยต่างๆ ที่มีระบบการดำเนินงานที่ดี
- 4.4.1.8 จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารจัดการแบบใหม่ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการที่เอื้ออบรมเกี่ยวกับ ความรู้ ความถนัดเฉพาะด้าน (ตามลักษณะหน้าที่ หน้าที่ หน้าที่, รับผิดชอบ) ไปศึกษารูปร่างการบริหารจัดการของสาขาสหกรณ์จากสถาบันอื่น เพื่อมาปรับใช้กับองค์กร
- 4.4.1.9 การจัดเก็บเอกสารในระบบราชการ
- 4.4.1.10 การจัดซื้อสื่อสารในองค์กร
- 4.4.1.11 อบรมการทำบัญชี และการจัดทำผลงาน
- 4.4.1.12 การพัฒนาบุคลากร เช่น John Robert Powell ได้รับเกียรติคุณาธิคุณ
- 4.4.1.13 การอบรมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการเบิกจ่ายพัสดุ สมุนไพร งานเอกสารและงานของหน่วยงานราชการ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประโยชน์ในการทำงานสามารถตรวจสอบได้ และนำมาต่อยอดข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานรับใช้สังคม
- 4.4.1.14 ศึกษาโครงการรับมือกับโควิดและพัฒนา เกี่ยวกับ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาพ การเข้าถึงบริการสุขภาพ ให้ดีที่สุด ให้ผู้รักกัน และเห็นผลกระทบ ถึงความเสียหายต่อองค์กร และเพื่อรับทราบถึง...

4.4.2 สิ่งที่ต้องพิจารณาในด้านของความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

- 4.4.2.1 ระบุระบบที่เป็นอันตรายต่างๆ ระบุจุดเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตราย พัฒนาเป็นมาตรการควบคุมระบบความปลอดภัย
- 4.4.2.2 ควบคุมพื้นที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพ และมีการแจ้งเตือนภัย
- 4.4.2.3 โทรมักมีผลต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน
- 4.4.2.4 ระบุมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงอันตราย เช่น โปรแกรมที่ลดการสั่นไหว จัดจ้าง ควบคุมไม่ให้สัมผัสสารต่างๆ
- 4.4.2.5 เครื่องมือและอุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพื่อความปลอดภัยในการใช้งานและช่วยการยกขน

4.4.3 ความปลอดภัยในการพัฒนาบุคลากร / เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

- 4.4.3.1 พัฒนาศักยภาพด้านการเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วม ต่อสังคม การขอรับการรับรองผู้นำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.4.3.2 มีการจัดอบรมธรรมะวิถีพุทธเพื่อศรัทธา มีสมาธิในการทำงาน
- 4.4.3.3 การแบ่งปัน การยอมรับพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความเป็นไทย
- 4.4.3.4 ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือ ในกิจทางเดียวกัน
- 4.4.3.5 มีการจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม มีการให้คนรุ่นพี่เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม ศักยภาพของคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้ที่มีประสบการณ์ ความเข้าใจ หรือมีผลงานดีเด่นทางด้านดังกล่าว หรือมีการจัดอบรมระยะสั้น เกี่ยวกับ การใจเมตตา เพื่อให้บุคคลากรทุกคน มีความมุ่งมั่น ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
- 4.4.3.6 ให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรกับสถานที่และงานที่ท้าทายที่มีชื่อเสียง
- 4.4.3.7 จัดให้มีการอบรมที่ดีทำกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม เช่น ฝึก ถิ่นศีล ๖๖ เพื่อระงับโทษต่อตนเองและงาน
- 4.4.3.8 โครงการ ๖๖พัฒนาบุคลากรทุกภาคของสายงาน โดยจะส่งผลกระทบต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ คณะ และมหาวิทยาลัย
- 4.4.3.9 การนำอบรมในโครงการต่างๆ ที่ มหาวิทยาลัย และคณะฯ จัดเพื่อเข้ามาใช้กับบุคลากรและงาน ผลกระทบมีส่วนร่วม ของงานในคณะ
- 4.4.3.10 วิชาการมีระบบคุณธรรมให้เจ้าหน้าที่ภาคใต้ ไปโดยมีสาระความเข้มข้นเท่าเทียมกับประเทศและไม่มีข้อในการศรัทธา และบุคลากร และช่วยสนับสนุน เพราะเจ้าหน้าที่ต้องควบคุมคุณภาพ และใช้ประโยชน์และผลประโยชน์กับบุคลากร

4.2.4 ความดีสากล (ในหมวดนี้)

- 4.2.4.1 สวมใส่เครื่องนุ่งห่ม น้ำดื่มสะอาด สวมที่ทำงานสะอาด รับประทานอาหาร รับประทานอาหาร
- 4.2.4.2 การให้เงินรางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดี ชื่อ ใจดี มีคุณธรรม
- 4.2.4.3 ทุนในการใช้ภาษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถของบุคลากร
- 4.2.4.4 สัมภาษณ์อย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบ ให้ได้ผลดี ส่ง ส่งตรงถึง การจัดซื้อจัดจ้าง กองทุนเพื่อให้นัก ทุนได้มีเงินออม ให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4.2.4.5 การได้รับรางวัลชมเชย รับในชมเชยชมเชยในผลงาน ปฏิบัติงาน ที่มีผลงานดีเด่น จากละเมิด ความซื่อสัตย์สุจริตของงาน โดยมีเรื่องเชลยในไลน์ ใช้นาม, ชื่อ วงศ์นามกว่า



บทที่ 5

สรุป และวิจารณ์ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยและเทคนิควิชาการในสวทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปมากที่สุด 63.5% ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.15 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.45 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 7.40 พบว่าผู้ที่ถูกจัดเป็นผู้ที่มีรายได้ 20,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยการปฏิบัติงานด้วยระบบหรือรูปแบบใหม่ของผู้ประกอบการสายสนับสนุนของคณะวิทยาการศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านระบบงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมากในเรื่องเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น รองลงมาคือเรื่องสวัสดิการมากขึ้นในการดำรงชีพ เช่น เครื่องอุปโภค บริโภค ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าเห็นด้วยมากที่สามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ รองลงมาคือทำให้มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ ทั้งเรื่องเครื่องมือความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าเห็นด้วยมากในเรื่องที่สามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน และที่เห็นด้วยมากที่สุดคือความเสียสละของหน่วยงาน ส่วนการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมาก

ผลการศึกษาวินัยสุจริตของผู้ประกอบการสายสนับสนุนของคณะวิทยาการศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ทั้งส่วนศึกษาฐานะ หรือเห็นด้วยมากในการทำงาน ด้านการฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน เห็นด้วยมากที่สุดคือให้โอกาสในการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดอบรมในหัวข้อต่างๆ ให้จัดอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ และมีโอกาสในการศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ส่วนที่เห็นด้วยปานกลางได้แก่ การฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานโดยตรง ที่ควรรับผิดชอบ เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษ ด้านทักษะหรือผลที่เกิดการปฏิบัติงานและระดับ / เฉพาะตำแหน่ง เช่น ด้วมากในเรื่องการเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานจากผู้เรียนวิชาในสายงานที่รับผิดชอบ และเห็นด้วยปานกลางในเรื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรให้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการหรืองานวิจัย ด้านการให้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในการจัดสรรบุคลากร / เครื่องมือ และเทคโนโลยี

ที่นิยมใช้เฉพาะกรณีในการนำผู้ใช้งานของเครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องช่วยงานทางด้านกราฟิกใช้เครื่องมือโปรแกรมเฉพาะ
ที่นิยมใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ แลเสนอแนะทางส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายอาชีพและคุณวุฒิทางการศึกษาและเทคนิคไอที บทบาทของเครื่องมือโปรแกรมของหน่วยงาน
เรื่องที่ต้องทำให้เร็วที่สุด เช่น สิ่งที่ต้องการให้ข้าราชการและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความต้องการในการ
พัฒนาบุคลากร/เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความต้องการอื่นๆ จากผลการศึกษาข้อมูล
แบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยพิจารณา ข้อเสนอแนะที่มีค่าเฉลี่ยสูง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. สิ่งที่ต้องการให้จัดอบรม
 - 1.1 อบรมในด้านของ Computer Graphic สามารถนำความรู้ด้านนั้น มาพัฒนา
รูปเล่ม บุคลิกภาพของงานความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพให้
ทันสมัย
 - 1.2 จัดอบรมในด้านการตลาด การพัฒนาและให้คำแนะนำกับลูกค้า ในการมีส่วนร่วม
ต่อการพัฒนา / สนับสนุนให้ในท้องถิ่น
 - 1.3 อบรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง
2. สิ่งที่ต้องการให้ข้าราชการและบุคลากรในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ดูแลหน่วยงานในบางภาคส่วนต่างๆ ที่ต้องให้เวลาไป มา ร่วมพัฒนาเป็นภาคีระหว่าง
กรม/สถาบันราชการด้วยกัน
 - 2.2 กองกำลังต้องมีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัย
 - 2.3 โภชนาการที่ดีมีประโยชน์
3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร / เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - 3.1 พัฒนาบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมต่อสังคม การขอรับการเป็นผู้ให้
ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 มีการจัดอบรมรวมสมาชิกสมาคมเพื่อความร่วมมือในการพัฒนา
 - 3.3 การแต่งตั้ง การอบรมพัฒนาบุคลากร ส่วนเสริม ขาดคนเป็นสื่อ
4. ความต้องการอื่นๆ
 - 4.1 สนับสนุนพื้นฐาน หน้าที่ของงาน พื้นที่ทำงานสะอาด งบประมาณเพียงพอ
 - 4.2 ข้าราชการมีเงินรางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม
 - 4.3 ขาดในการใช้ศักยภาพอยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของ
บุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสาขาต

1. ทอว์มีการศึกษาความสวยงามของอาคารที่ละแวกและของสถาปัตยกรรมภายในสวนเฉพาะสวนงานในหน้าที่ เนื่องจากมีความต้องการพัฒนาอาคารที่ลดรายจ่ายในส่วนหลัง และสวน งานที่ปฏิบัติ
2. ทอว์มีการศึกษาข้อมูลก่อน และหลังเพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลนี้ ในทางด้านความสวยงามของอาคาร และของป่าไม้ที่ปลูกที่ใช้ให้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดียิ่งขึ้น
3. ทอว์มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสนับสนุนได้วิธีการศึกษาด้วย หรือพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างเข้าเยี่ยมชมในรูปด้านแหล่งงาน



บรรณานุกรม

- คณัฏ เวียงนุกุล. 2533. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
 ศึกษาค้นคว้าวิจัยและจัดระบบ. เวทีทัศน์. 2523. การพัฒนาบุคคลสำหรับโครงการแผนพัฒนาในสาย
 งาน. วารสารข้าราชการ, (30) หน้า 25-31.
- นพพรณ์ บุญจันทราคุณ. 2527. หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: องค์กรศึกษา
 ทัมพ์
- วิเชษฐ วัฒนเจริญ. 2545. การพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา.
 งานวิจัยฉบับวิทยานิพนธ์. วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, วิทยาลัยพัฒนบริหาร
 ศาสตร์เพื่อสังคมศรีนครินทร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- พฤษณี จิวิธรรมภัทท์. 2537. แนวความคิดพื้นฐานและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์. บทความ. ครูศาสตร์
- ภรณ์นิ บรรณนุก. 2542. ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ก ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
 ราชภัฏวชิรเวศน์. วิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
- สมาน รัชสีโก. กฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบุญ. 2538. หลักการบริหารเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ
 สวัสดิการสำนักงานก.พ.
- สุทัศน์ ทัตต์. 2551. แนวคิดที่เกี่ยวกับกิจการวิจัยสถาบัน. [www.stou.ac.th/offices/
 central/newseminar/download/09.doc](http://www.stou.ac.th/offices/central/newseminar/download/09.doc)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบราชการการศึกษาแห่งชาติ. กวีเจ้าเน.
- ศิริเดช เกตุอำ. 2554. โครงการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ (R2R): วิจัยสถาบัน.
[http://www.elearning.su.mah.ac.th/data/images/stories/research/
 knowledge/R2R1/R2R1.pdf](http://www.elearning.su.mah.ac.th/data/images/stories/research/knowledge/R2R1/R2R1.pdf).

ภาคผนวก



ตัวอย่าง

แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
ในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () ต่ำกว่า 21 ปี
() 21 - 25 ปี
() 26 - 30 ปี
() 31 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
4. รายได้ () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
() 10,001 - 20,000 บาท
() 20,001 - 30,000 บาท
() มากกว่า 30,000 บาท
5. ตำแหน่งงาน ฝ่าย.....
สังกัด.....
6. ระยะเวลารับปฏิบัติงาน ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 ใจจืดส่งเสริมหรือจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่จุดแรกในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมหรือจุดใจที่
พัฒนาตนเอง โดยนิยามที่การใช้คะแนนดังนี้

5	หมายเต็ม ระดับดีมากเยี่ยม	4	หมายเต็ม ระดับดีมาก
3	หมายเต็ม ระดับดีพอกลาง	2	หมายเต็ม ระดับดีพอ
1	หมายเต็ม ระดับน้อยหรือไม่มี		

ปัจจัยส่งเสริมหรือจุดใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนเพียงพอ					
2.สวัสดิการมากขึ้นในการดำรงชีพ รับเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น บ้านเช่า ชุดนักเรียน ฯลฯ					
3. กิจกรรมเสริมพัฒนาการ เช่น กีฬา การบำเพ็ญ งานสาธารณ ประโยชน์					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในหน่วยงาน เช่น มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในกรณีฉุกเฉิน					
2. การได้รับคำแนะนำหรือกำลังใจจากผู้บริหารระดับสูง					
3. สามารถให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้อื่นจนได้ดี					
4. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมชื่อเสียงของหน่วยงาน					
5. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ๆ ตามสมัยนิยม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในหน้าที่ปฏิบัติงาน					
6. การทำงานในองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกมีพลัง ไม่ต้องกังวลกับการ ถูกไล่ออกจากหน่วยงานโดยง่าย					
7. สถานะหน่วยงานได้รับเกียรติหรือรางวัลสูง					
ด้านความสำเร็จและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1. ได้มีความก้าวหน้า และเป็นที่นับถือจากผู้บริหาร					
2. งานที่ท่านสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาการสร้าง ผลงานของท่านให้ได้ดี					
3. ผลงานของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
4. ได้มีความร่วมมือกับระดับสูงในองค์กร					
5. ได้รับรางวัลเป็นกำลังใจที่ทำให้มีพลังสูงในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อใดข้อหนึ่งหมาย ✓ ในสิ่งที่ตรงกับระดับความถี่ของการพิจารณาของท่าน โดยมีเกณฑ์

พิจารณา ดังนี้	5	มากที่สุด	ต้องการมากที่สุด	4	มาก	ต้องการมาก
	3	ปานกลาง	ต้องการปานกลาง	2	น้อย	ต้องการน้อย
	1	น้อยที่สุด	ต้องการน้อยที่สุด			

ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการศึกษาค้นคว้า/ศึกษาตนเอง					
1. ให้ความสำคัญสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ระดับต้นศึกษาภาคในองค์กร ทำงาน					
2. สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา แม้จะไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในหน่วยงาน					
3. มีโอกาสศึกษาค้นคว้าทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน					
ด้านการฝึกอบรม					
1. จัดอบรมในชั่วโมงการทำงานเพื่อเสริมทักษะในการปฏิบัติงานระดับต้นศึกษาภาคในองค์กร					
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรระดับต้นศึกษาภาคพัฒนาตนเองทั้งด้าน วิชาชีพ					
3. ให้ความสำคัญฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ					
4. ให้ความสำคัญอบรมในเชิงปฏิบัติ เช่น เรื่องที่สนใจของตัวผู้เรียนเอง ที่เกี่ยวข้องกับ งานปฏิบัติงานและที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
5. การจัดอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ให้จัดอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน					
6. ฝึกอบรมทั้งระดับต้นศึกษาภาค และระดับต้นศึกษาภาคในหน้าที่สมรรถนะของ ดังนี้					
6.1 ความรู้ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์					
6.2 ภาษาอังกฤษ					
6.3 ภาษาจีน					
6.4 อื่น ๆ					
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะตำแหน่ง					
1. ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้องในระดับต้นศึกษาภาคในองค์กร					
2. ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานระดับต้นศึกษาภาค					
3. ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
4. ส่งเสริมหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของด้านวิชาชีพและวิชาชีพอื่น					
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาชีพและวิชาชีพอื่น					

ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
6. มีคุณธรรม/มีอาชีพสะอาดปฏิบัติ , เติบโตความสามารถไปเชิงปฏิบัติการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ , เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คุ้มค่าขั้นสูงสุด					
ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยอย่างคุ้มค่า					
1. จัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม. เพื่ออำนวยความสะดวก					
2. จัดทำโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อมีการใช้โปรแกรมพัฒนาที่คลอบในการทำงาน ได้					
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้					
3.1 จัดระบบการทำงาน ใ้การใช้เทคโนโลยีในลักษณะ เช่น การเก็บข้อมูล,					
เอกสาร, เก็บข้อมูลด้วยวิธีอย่างเป็นระบบและด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ					
3.2 รู้จัดการวางแผนระบบสารสนเทศในการทำงานที่รวดเร็วถูกต้องแม่นยำ					
3.3 อื่น ๆ					

ตอนที่ 4 ชื่อเล่นและเพิ่มเติมใบเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

1. เรื่องที่วิจัยการใช้จัดสรร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สิ่งที่ต้องการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความต้องการในการจัดบ คุณ์ต่างๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ความต้องการอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

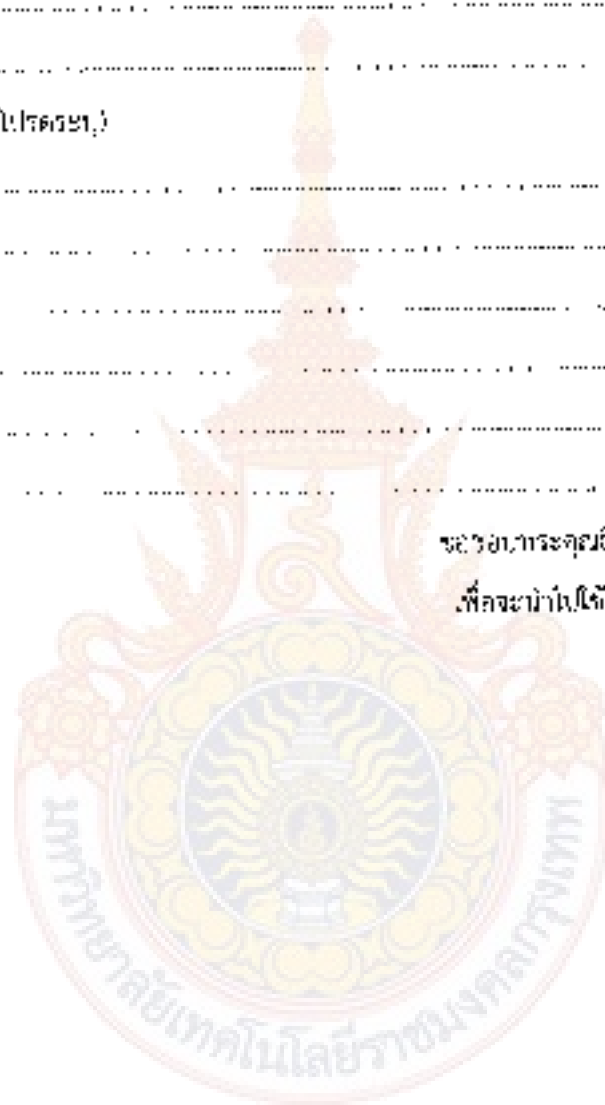
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับ ข้อมูลของท่าน
เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างสูง



ประวัติคณะผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการ

1.1 ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวหทัย ศรีคำสุข

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MISS PHATCHANI SRIKHAMSAK

1.2 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ (ภาควิชามหาวิทยาลัย)

1.3 หน่วยงานและสถานที่อยู่

สาขาวิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ แขวงทุ่งพญาศรี เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2287 9681 ต่อ 1203 E-mail : phatchan.sri@gmail.com

1.4 ประวัติการศึกษา

2544 ป.โท วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (ชีววิทยา) มจร.บม.บม.

2547 ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (มัธยมศึกษา-วิทยาศาสตร์) ม.สุโขทัยบรมฉัตร

2548 ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยราม

2. ผู้ร่วมวิจัย

2.1 ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสมจิตรภา สีนสงวน

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MISS CHIDAPA SINSANGUAN

2.2 ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3 หน่วยงานและสถานที่อยู่

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เลขที่ 2
ถนนบางลำภูลี้ แขวงทุ่งพญาศรี เขตสาทร กทม. 10120 Tel 0-2287-9681

Fax 0-2287-9691 Mobile : 0879728221

E-mail : chidapa_s@ymail.com, chidapa_s@tmu.ac.th

2.4 ประวัติการศึกษา

ระดับ ม. 6 โรงเรียนมัธยมวัดเทพศิรินทร์ สาขาศรีวิชัย

ระดับ ป.ตรี โรงเรียนเกษตรศาสตร์กำแพงเพชร วิชาครูฝึกสอนพิเศษ มคอ.สุโขทัย

ระดับ ปริญญาตรี (บอ.บ.) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ วิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัย