



Original Research Article

Attitudes and Motives Affecting the Desire to Develop Oneself to Advance to a Higher Position of Support Personnel Uttaradit Rajabhat University

ทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Phiphatphong Tantuak^{1*}, Sirikarnda Yaemkong², & Irawat Chomraka³

พิพัฒน์พงศ์ แทนเทือก^{1*}, ศิริกานดา แหยมคง², & อีราวัฒน์ ชมระกา³

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phiphatphong Tantuak*

พิพัฒน์พงศ์ แทนเทือก
Uttaradit Rajabhat University, Thailand.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
Email: phiphatphong.tan@gmail.com

2. Sirikarnda Yaemkong

ศิริกานดา แหยมคง
Uttaradit Rajabhat University, Thailand.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
Email: sirikarnda.yk@gmail.com

3. Irawat Chomraka

อีราวัฒน์ ชมระกา
Uttaradit Rajabhat University, Thailand.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
Email: ichomraka@hotmail.com

คำสำคัญ:

ทัศนคติ, แรงจูงใจ, ความต้องการพัฒนาตนเอง

Keywords:

Attitude, Motive, Self-Development Need

Article history:

Received: 26/06/2025
Revised: 15/07/2025
Accepted: 20/08/2025
Available online: 24/08/2025

How to Cite:

Tantuak, P. et al. (2025). Attitudes and Motives Affecting the Desire to Develop Oneself to Advance to a Higher Position of Support Personnel Uttaradit Rajabhat

ABSTRACT

The purpose of this research was to study 1) factors of attitude, motive and self-development needs for advancement to higher positions, 2) factors of attitude and motive affecting self-development needs for advancement to higher positions of support personnel at Uttaradit Rajabhat University. The population used in this research was 426 support personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using a ready-made computer program. The statistical methods used were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and multiple regression. The results of the study found that the respondents Most of them were female, accounting for 55.93 percent. They were 42.80 percent aged 41-50 years. 43.20 percent had a bachelor's degree. 42.30 percent had a work experience of 10-19 years. Their department was the division, accounting for 43.99 percent, respectively. The attitude factors affecting self-development overall were at a high level ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.37$). The motive factors affecting self-development overall were at a high level ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.38$). The need for self-development overall was at a high level ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.54$). All 3 attitudinal factor significantly affected the need for self-development to advance to a higher position at the 0.05 level. The multiple correlation coefficient of prediction was 22.30 percent ($R^2 = 0.223$). The 3 motive factors were policy and administration. In terms of career advancement, interpersonal relationships significantly affected the desire for self-development to advance to a higher position at a statistical level of 0.01. In terms of job success



and work environment, they significantly affected the desire for self-development to advance to a higher position at a statistical level of 0.05, with a multiple correlation coefficient of 32.30 percent ($R^2 = 0.323$).

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยทัศนคติ แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 2) ปัจจัยทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 446 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.93 อายุ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 42.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 หน่วยงานที่สังกัดคือกองคิดเป็นร้อยละ 43.99 ตามลำดับ ปัจจัยด้านทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.37$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.38$) ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.54$) ปัจจัยด้านทัศนคติทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายได้ร้อยละ 22.30 ($R^2 = 0.223$) ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายได้ร้อยละ 32.30 ($R^2 = 0.323$)

บทนำ

ในการบริหารองค์การนั้นบุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในการบริหารงานซึ่งการดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรทั้งนี้บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และต้องมีสมรรถนะที่เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร มีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งในด้านทักษะการปฏิบัติงาน ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องย่อมมีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปฏิบัติ



ของบุคลากรและส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและที่สำคัญ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ในอนาคตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก (รณชัย ทิพย์มณฑา, 2567: 144)

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ (รณชัย ทิพย์มณฑา, 2567: 146) ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้มีสมรรถนะและศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุไรวรรณ หิมพานต์, 2566: 10) การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักที่บุคคลพึงกระทำด้วยตนเอง หากบุคคลมีการพัฒนาตนเองย่อมช่วยสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานให้สูงขึ้นส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็ได้ (จิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข, 2560: 271)

ทัศนคติและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดโดยทัศนคติเชิงบวกสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ เช่น หากบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ก็มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ในทางกลับกันแรงจูงใจที่ดีก็สามารถส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกได้เช่นกัน เช่น หากบุคคลได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและรู้สึกว่าการที่เขามีคุณค่า ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ การสร้างทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานมีหลายวิธี ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้รางวัลและคำชมเชยแก่พนักงานที่ทำงานได้ดี การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การฝึกให้พนักงานมองโลกในแง่ดี และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น ดังนั้นทัศนคติและแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างทัศนคติเชิงบวกและการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขกับชีวิตการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับท้องถิ่น โดยเน้นการผลิตบัณฑิตในหลากหลายสาขาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงที่มีบทบาทในการร่วมขับเคลื่อนชุมชนและสังคมไทยให้สามารถแข่งขันได้ในบริบทของโลกยุคใหม่ ซึ่งเน้นการเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทรัพยากรบุคคล ถือเป็น



องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ในบริบทของมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านนโยบายของรัฐ ความต้องการของตลาดแรงงาน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยมีแนวทางสำคัญ เช่น การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคล การมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ตลอดจนการสำรวจและวางแผนความต้องการกำลังคนล่วงหน้า เพื่อให้สามารถจัดหาบุคลากรที่มีทักษะและศักยภาพได้ในเวลาที่เหมาะสม (ปธานสุวรรณมงคล, 2557: 103-104)

ในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ บุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยบุคลากรกลุ่มนี้ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และ พนักงานมหาวิทยาลัย (พิเศษ) ซึ่งล้วนแต่เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ให้สามารถบรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การบริการทางวิชาการ และการพัฒนาระบบงานภายในองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนยังมีสิทธิในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามมาตรฐานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ตาม ประกาศ พ.ศ. 2555 และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2556 ซึ่งครอบคลุมตำแหน่งในสายวิชาการ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา (กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี, 2559: 25-26) จากบริบทดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในทุกระดับ และมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการกิจตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การเติบโตในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ อาทิ ความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลงาน ความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

เจตคติ (Attitude) เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงสภาพจิตใจภายในของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ หรือแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเจตคติอาจมีลักษณะเป็นไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งนี้ เจตคติสามารถถ่ายทอดออกมาได้ผ่านทางคำพูดและพฤติกรรม อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้หรือปรับเปลี่ยนได้จากประสบการณ์ที่บุคคลเผชิญในอดีต (กานต์ชนัน ทองทา, 2566) ในทางทฤษฎี เจตคติถูกจำแนกออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม (Brehm & Kassin, 1996; Gibson, 2000; อนันต์ วิวัฒนเดชา, 2560) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยองค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับข้อมูลหรือประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจและการประเมินสิ่งนั้น ๆ

ด้านอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่น วัตถุ หรือสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในเชิงบวก เช่น ความชื่นชอบ ความรัก หรือความพึงพอใจ หรือในเชิงลบ เช่น ความโกรธ ความเกลียด หรือความไม่พอใจ

ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มในการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ตามเจตคติที่มีอยู่ เช่น การมีเจตคติเชิงบวกต่อการทำงาน อาจส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ขยัน และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบทั้งสามของเจตคตินั้นมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการทำงาน เจตคติเชิงบวกของบุคลากรสามารถเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีเจตคติเชิงลบ อาจนำไปสู่ปัญหาด้านพฤติกรรม เช่น การขาดงาน การมาสาย หรือการลาออกจากงานในอัตราที่สูงขึ้น ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจถือเป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางประการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (พรพรรณ พุฒนาณสิน, 2562) โดยทั่วไป แรงจูงใจสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคลที่เกิดจากภายในตนเอง เช่น ความสนใจ ความพึงพอใจในงาน ทักษะที่ท้าทาย และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับรางวัล การยอมรับจากผู้อื่น การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการลงโทษ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

แรงจูงใจในการทำงานสะท้อนผ่านระดับความกระตือรือร้น ความตั้งใจ รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน (ณัฐนันท์ ศรีนุกูล, 2565)

ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเสนอโดย Herzberg, Mausner และ Snyderman (อ้างใน Costley & Todd, 1991) อธิบายว่า แรงจูงใจในงานสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายขององค์กร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรไว้ 8 ด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร นโยบายที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้จะช่วยสร้างการรับรู้เชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร และทำให้การพัฒนาเป็นสิ่งที่มีความคุ้มค่าและจำเป็น

ความสำเร็จของงาน การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างแรงผลักดันให้มีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความสำเร็จดังกล่าวไว้

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน โบนัสทุนการศึกษา หรือสวัสดิการอื่น ๆ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจลงเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง

การได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร จะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อแสดงศักยภาพและรักษาสถานภาพที่ได้รับการยอมรับไว้

ลักษณะของงาน ลักษณะของงานที่มีความท้าทาย หลากหลาย หรือเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองเพื่อรองรับความต้องการของงาน

ความก้าวหน้าในงาน การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในสายอาชีพ ช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้พร้อมรับบทบาทที่สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ การสนับสนุนซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจและเปิดรับการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

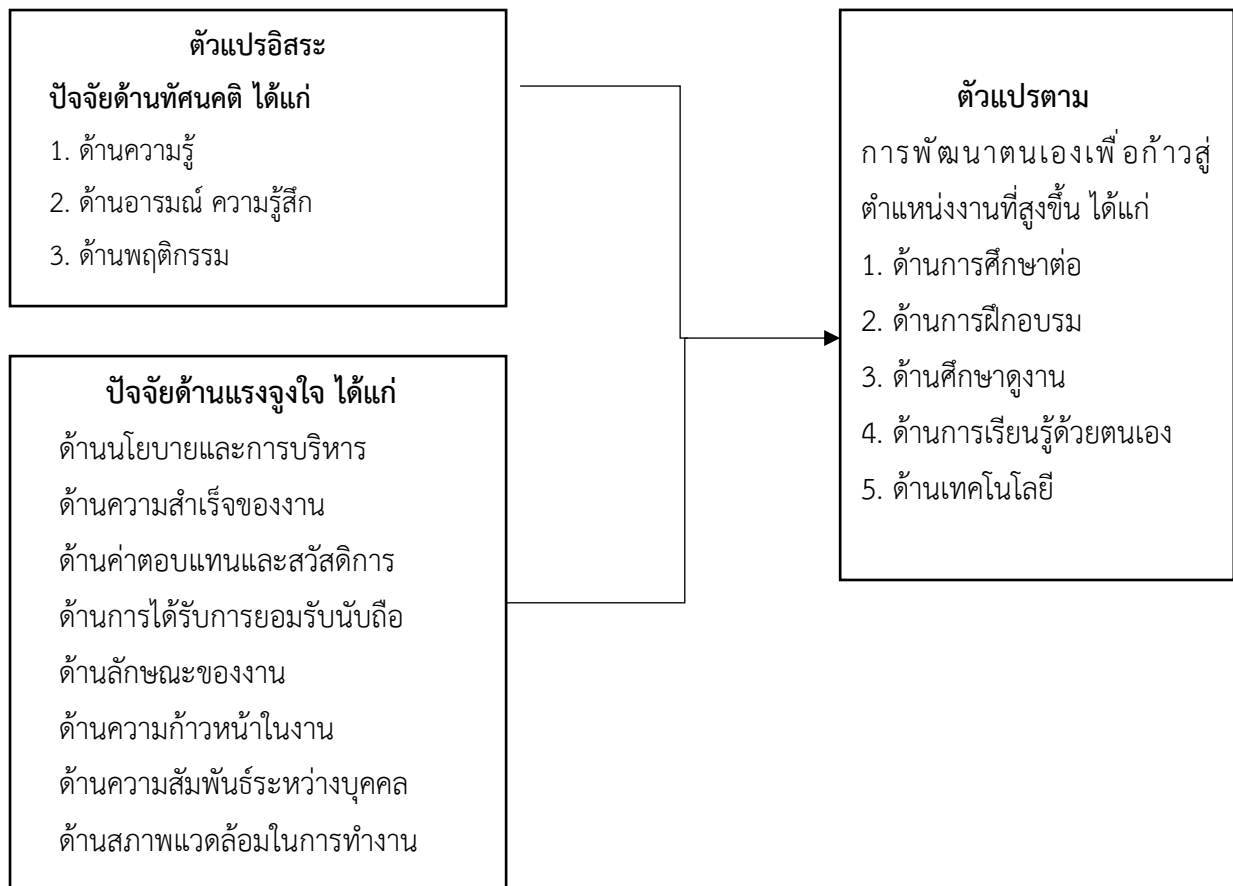
สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น สถานที่ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสื่อการเรียนรู้ที่พร้อมใช้งาน ล้วนเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนบุคคล โดยทั่วไปแล้ว การพัฒนาตนเองหมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาและปรับปรุงตนเอง ในด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม (อินทุอร วิสัยพงษ์, 2566) นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองยังเป็นกระบวนการที่มีลักษณะต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากแรงจูงใจภายในตนเองและการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองในบริบทต่าง ๆ พบว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้เป็น 5 ประการ ได้แก่ การศึกษา ต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (มาริส ปานงาม, 2559; สิริญา ไวกังรบ, 2561; อีรวดี ยิ่งเมือง และมงคลชัย โพธิ์ศิริ, 2562) ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างครบถ้วนและเหมาะสมกับความต้องการในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ พรพรรณ พุฒนาณสิน (2562) ได้เสนอหลักการสำคัญ 8 ประการที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ได้แก่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมาย การบริหารเวลา การมีทัศนคติที่ดี การกล้าเสี่ยง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่าง และการให้อภัย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มขีดความสามารถและการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทั้งในระดับองค์กรและสังคม ดังนั้น การศึกษาและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตนเองจึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในการวิจัยและการปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติและแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สมมติฐานการวิจัย

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะ และแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ระเบียบวิธีในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 446 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2566: ออนไลน์)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และอาชีพ 2) ปัจจัยด้านทักษะ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ 4) ความต้องการพัฒนาตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ปัจจัยทักษะ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม รวม 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจ มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวม 40 ข้อ



ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนาตนเอง มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านเทคโนโลยี รวม 10 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 ใช้การประเมินแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำคำถามทุกข้อไปใช้ได้ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1990) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 428 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 95.96 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 136-141)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.93 อายุ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 42.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 43.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30 หน่วยงานที่สังกัดคือกอง คิดเป็นร้อยละ 43.99 ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านทัศนคติ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความรู้	4.17	0.41	มาก
2. ด้านอารมณ์ ความรู้สึก	4.19	0.37	มาก
3. ด้านพฤติกรรม	4.19	0.35	มาก
รวม	4.18	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.37$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านอารมณ์ ความรู้สึก ด้านพฤติกรรมและด้านความรู้ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.19	0.39	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.39	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.21	0.39	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.38	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	4.19	0.39	มาก
6. ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.39	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.21	0.39	มาก
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.38	มาก
รวม	4.20	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.39$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.38$) ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะงาน ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.39$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการพัฒนาตนเอง	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการศึกษาต่อ	4.17	0.55	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	4.19	0.55	มาก
3. ด้านศึกษาดูงาน	4.18	0.55	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.20	0.55	มาก
5. ด้านเทคโนโลยี	4.18	0.54	มาก
รวม	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.54$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับมากตามลำดับได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านเทคโนโลยีและด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเจตคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 4 และ 5

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.933	0.205		9.421	.000**
1. ด้านความรู้ (X_1)	0.161	0.034	0.216	4.736	.000**
2. ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (X_2)	0.063	0.037	0.200	4.385	.000**
3. ด้านพฤติกรรม (X_3)	0.213	0.039	0.245	5.443	.000**
SE = 0.2679, F = 40.506, Adj R ² = 0.217, R ² = 0.223, R = 0.472					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Y) เท่ากับ 0.472 ($R = 0.472$) แสดงว่าปัจจัยด้านเจตคติทุกด้านร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถอธิบายความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามได้ร้อยละ 22.30 ($R^2 = 0.223$) จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาจากตัวแปรที่มีค่ามากไปหาน้อยได้แก่ ด้านพฤติกรรม (X_3) ด้านความรู้ (X_1) และด้านอารมณ์และความรู้สึก (X_2) ตามลำดับ มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.246	0.223		5.576	.000**
1. ด้านนโยบายและการบริหาร (X_4)	0.135	0.035	0.172	3.854	.000**
2. ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	0.066	0.034	0.086	1.967	.050*
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_6)	0.056	0.035	0.073	1.587	.113
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7)	0.036	0.035	0.046	1.026	.306
5. ด้านลักษณะของงาน (X_8)	0.021	0.037	0.026	0.581	.562
6. ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	0.118	0.036	0.151	3.256	.001**
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_{10})	0.173	0.033	0.237	5.242	.000**
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{11})	0.094	0.037	0.117	2.512	.012*
SE = 0.2516, F = 24.945, Adj R^2 = 0.310, R^2 = 0.323, R = 0.568					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง (Y) เท่ากับ 0.568 ($R = 0.568$) แสดงว่าปัจจัย 6 ด้านร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถอธิบายความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามได้ร้อยละ 32.30 ($R^2 = 0.323$) จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองพบว่าตัวแปรด้านนโยบายและการบริหาร (X_4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_{10}) ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับตัวแปรด้าน

ความสำเร็จของงาน (X_5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{11}) ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) และด้านลักษณะของงาน (X_8) ไม่ส่งต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยขอนำผลการศึกษามาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.37$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ ความรู้สึก 2) ด้านพฤติกรรมและ 3) ด้านความรู้ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในระดับมากหลายประเด็น ได้แก่ 1) มีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน 2) มีความเต็มใจและยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3) แผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน 4) การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์กร 5) การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เป็นต้น ดังนั้นเมื่อการมีทัศนคติในระดับมากย่อมจึงส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการพัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบิร์ทห์ม และคาสซิน (Brehm and Kassin 1996) และ กิบสัน (Gibson: 2000) ที่กล่าวว่าทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม องค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้ององค์การให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และหากบุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และคุณภาพของงานลดลง ผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีอัตราการขาด ลา มาสาย และการลาออกจากงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานจะส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การและความต้องการพัฒนาตนเองอีกด้วย จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของอัศรายุต์ม์ กาญจนเสถียร (2562:77) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัดผลการศึกษาพบว่า ระดับทัศนคติกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านพฤติกรรมและด้านปัญญาตามลำดับ



ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20, \sigma = 0.38$) โดยปัจจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นระดับมากในหลายประเด็น ได้แก่

- 1) สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ต้องการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป
- 3) ความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของตนเองขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน
- 4) การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 5) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลในสังคม
- 6) บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน
- 7) มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงานและ
- 8) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้ตนเองได้เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการพัฒนาดตนเองให้มีตำแหน่งสูงขึ้นด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา บุญละดีและมณฑา จำปาเหลือ (2561: 2523) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล จึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคน ๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใดระดับใด และสอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและตัดสินใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายขององค์กร ค่าตอบแทน สภาพการณ์การทำงาน การบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน (Costley and Todd, 1991: 184) จากผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พรพรรณ พุฒนาณสิน (2562: 299) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการพัฒนาดตนเองในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, S.D. 0.41$) ซึ่งเรื่องในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ได้แก่ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมภาพ ห่วงทองและสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์ (2564: 58) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาดตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาดตนเองโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน

ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มประชากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.54$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับมากตามลำดับได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านเทคโนโลยีและด้านการศึกษาต่อตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากในหลายประเด็นได้แก่ 1) ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆในหน่วยงานมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น 3) ต้องการฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ 4) หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานได้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 5) ต้องการมีประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา บุญละดีและมณฑา จำปาเหลือง (2561: 2524) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งยังทำให้หน่วยงานได้ผลิตผลเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาโดยอาศัยแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่นการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนาด้วยตนเอง จากผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรวดี ยิ่งเมืองและมงคลชัย โพธิ์ศิริ (2562: 31-35) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $S.D. = 0.81$) ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนา และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาริสา ปานงาม (2559: 120) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $S.D. = 0.81$) ได้แก่ด้าน的学习รู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อเนื่องนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สมภพ ห่วงทองและสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์ (2564: 59) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $S.D. = 0.60$) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ด้าน的学习รู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรมสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่



ตำแหน่งทางที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง กล่าวคือปัจจัยด้านทัศนคติทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม (X_3) ด้านความรู้ (X_1) และด้านอารมณ์และความรู้สึก (X_2) ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจ 8 ด้าน พบว่ามีปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_{10}) ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_5) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{11}) ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทัศนคติแรงจูงใจ และความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน ทัศนคติที่ดีจะช่วยให้บุคคลมองโลกในแง่บวกและเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนให้เรามุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เรามีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมภพ ห่วงทองและสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์ (2564: 59) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.39, p = .000$) โดยปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสรินญา ไหว้วิงรบ (2561: 90) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจทุกด้านส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านทัศนคติทั้ง 3 ด้านส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายได้ ร้อยละ 22.30 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่าง



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการทำนายได้ร้อยละ 32.30 ดังนั้นจากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าทัศนคติแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทัศนคติที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยด้านทัศนคติทั้ง 3 ด้านและปัจจัยแรงจูงใจ 6 ด้านส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้นโดยเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ดังกล่าวเพื่อส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อนำไปพัฒนาตนเองตามความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น
3. มหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ควรสอบถามความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงานอยู่เสมอ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการแก้ไขและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีอำนาจ ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ รวมทั้งการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร ในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพและใช้เครื่องมือการวิจัยแบบผสมวิธี เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม การประเมินศักยภาพ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีรายละเอียดมากขึ้นในการค้นหาทัศนคติและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. ควรมีการศึกษากับกลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกันเพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และ เพื่อนำไปขยายผลในการศึกษาครั้งต่อไป
3. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเช่น ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ความรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น และศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองใน



ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเช่น การทำวิจัยการพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นต้น เพื่อจะได้ทราบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี. (2559). *คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (2566). สถิติบุคลากรสายสนับสนุน.
- กานต์ชนัน ทองทา. (2566). *ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* (ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ) 10(3), 279-285.
- ณัฐฉิณห์ ศรีนุกูล. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวดี ยิ่งเมืองและมงคลชัย โพล้งศิริ. (2562). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2557). *บทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการศึกษาเพื่อพัฒนาพลเมืองในระบบประชาธิปไตย*. วารสารการแพรวากาฬสินธุ์. *มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(1), 100-108.
- พรพรรณ พุฒินาสนสิน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 290-305.
- มาริส ปานงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16 (1), 120-131.

- รณชัย ทิพย์มณฑา. (2567). ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 20(1), 143-158.
- วิทยา บุญละดีและมณฑา จำปาเหลือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University (ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ). 11(3), 2513-253.
- สมภพ ห่วงทองและสุทธิศักดิ์ สุริรัช. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*, 1(1), 51-63.
- สรียญา ไวกวรับ. (2561). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. *วารสารนวัตกรรมการบริการและการจัดการ*, 6(3), 90-98.
- อนันต์ วิวัฒน์เดชา. (2560). ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ต่อความรุนแรงของกากลั่นแก๊งทางไซเบอร์. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร. (2562). *ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัยแอลโซคไทยเซอร์วิสเสส จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อินทอร วิลัยพงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุไรวรรณ ทิมพานต์.(2566). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสนับสนุนวิชาการคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. คณะวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Brehm, S. S., & Kassin, S. M. (1996). *Social psychology*. Houghton Mifflin.
- Costley, D.L.and Todd. R. (1991). *Human Relation in Organization*. 4th ed. M.N.: West Publishing Company.
- Cronbach, L.J., (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper & Collins Publishers.
- Gibson, J. (2000). *Organizations, behavior, structure, processes (9th ed.)*. McGraw-Hill Book.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistic, (3 rd Edition)*. New York: Harper & Row.