

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับข้อจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ของแต่ละรายการ

ผลปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 อายุ 20 - 30 ปี	100	33.33
1.2 อายุ 31 - 40 ปี	169	56.34
1.3 อายุ 41 ปีขึ้นไป	31	10.33
รวม	300	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.70
2.2 ปริญญาตรี	177	59.00
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	118	39.33
รวม	300	100.00
3. ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน		
3.1 ข้าราชการ	23	7.70
3.2 พนักงานมหาวิทยาลัย	249	83.00
3.3 พนักงานราชการ	28	9.33
รวม	300	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
4.1 ไม่เกิน 10 ปี	167	55.70
4.2 11-20 ปี	130	43.30
4.3 21 ปีขึ้นไป	3	1.00
รวม	300	100.00

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้ง 22 หน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.34 อายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.00 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.33 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.70 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 83.00 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 9.33 และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 7.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.70 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.30 และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	n = 300		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการศึกษาต่อ	4.07	0.64	มาก
2	ด้านการฝึกอบรม	4.25	0.49	มาก
3	ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.19	0.52	มาก
4	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.05	0.53	มาก
5	ด้านการศึกษาดูงาน	4.19	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.15	0.39	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.25$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.19$) ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 4.19$) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.07$) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.05$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการศึกษาต่อ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ	n = 300		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง
		\bar{X}	S.D.	
1	การให้ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ	4.33	0.84	มาก
2	การให้หน่วยงานมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ	4.36	0.80	มาก
3	การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.35	0.71	มาก
4	การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว	3.64	1.21	มาก
5	การศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วน	3.87	1.04	มาก
6	การศึกษาต่อเต็มเวลาราชการ	3.87	1.12	มาก
7	การศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	4.12	0.93	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.07	0.64	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การให้หน่วยงานมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว ($\bar{x} = 3.64$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม	n = 300		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง
		\bar{X}	S.D.	
1	การเข้าร่วมฝึกอบรมในเวลาราชการ โดย ทุนอุดหนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.33	0.69	มาก
2	การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.39	0.65	มาก
3	การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.22	0.76	มาก
4	การเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางด้าน ภาษาต่างประเทศ	4.06	0.78	มาก
5	การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ โปรแกรมต่าง ๆ	4.27	0.71	มาก
6	การให้หน่วยงานภายในจัดโครงการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากร	4.24	0.70	มาก
7	การเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน	4.26	0.74	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.25	0.49	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	n = 300		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง
		\bar{X}	S.D.	
1	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.18	0.73	มาก
2	การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.70	มาก
3	การเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงาน	4.24	0.69	มาก
4	การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.63	มาก
5	การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ	4.11	0.81	มาก
6	การศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	4.14	0.79	มาก
7	การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานตนเอง	4.02	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย		4.19	0.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานตนเอง ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	n = 300		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง
		\bar{X}	S.D.	
1	การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.08	0.72	มาก
2	เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	3.96	0.71	มาก
3	การสืบเปลี่ยนสายงานเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	3.71	0.94	มาก
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงในการถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์ มากกว่า	4.01	0.81	มาก
5	การเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขององค์กร	4.09	0.77	มาก
6	การมีเครือข่ายของกลุ่มวิชาชีพ	4.19	0.71	มาก
7	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน	4.24	0.69	มาก
8	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน	4.21	0.69	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.05	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 4.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสืบเปลี่ยนสายงาน เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน	n = 300		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา ตนเอง
		\bar{X}	S.D.	
1	การศึกษาดูงานภายในประเทศ	4.27	0.82	มาก
2	การศึกษาดูงานในต่างประเทศ	4.10	1.03	มาก
3	การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.31	0.69	มาก
4	การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ	4.28	0.67	มาก
5	การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.08	0.79	มาก
6	การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.14	0.77	มาก
7	การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	4.16	0.73	มาก
8	การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและ หน้าที่ความรับผิดชอบ	4.23	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.19	0.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.08$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F และค่า P แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ						F	P	เปรียบเทียบรายคู่
	(1) 20-30 ปี		(2) 31-40 ปี		(3) 41 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการศึกษาต่อ	4.11	0.68	4.11	0.44	3.75	1.18	4.348*	.014	1,2 > 3
ด้านการฝึกอบรม	4.28	0.52	4.25	0.47	4.11	0.44	1.507	.223	-
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.20	0.53	4.20	0.48	4.10	0.69	.507	.603	-
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.10	0.55	4.06	0.52	3.89	0.54	1.834	.161	-
ด้านการศึกษาดูงาน	4.21	0.59	4.24	0.57	3.91	0.74	4.001*	.019	1,2 > 3
รวม	4.18	0.41	4.17	0.32	3.95	0.56	4.637*	.010	1,2 > 3

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F และค่า P แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับการศึกษา						F	P	เปรียบเทียบรายคู่
	(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี		(2) ปริญญาตรี		(3) สูงกว่าปริญญาตรี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการศึกษาต่อ	4.28	0.39	4.14	0.59	3.96	0.71	3.011	.051	-
ด้านการฝึกอบรม	4.28	0.00	4.26	0.48	4.23	0.51	.196	.822	-
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.42	0.78	4.21	0.48	4.19	0.52	.990	.373	-
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.95	0.68	4.07	0.50	4.03	0.58	.291	.747	-
ด้านการศึกษาดูงาน	4.40	0.54	4.20	0.57	4.17	0.65	.349	.705	-
รวม	4.27	0.13	4.18	0.36	4.11	0.43	1.286	.278	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F และค่า P แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประเภทบุคลากร						F	P	เปรียบเทียบรายคู่
	(1) ข้าราชการ		(2) พนักงานมหาวิทยาลัย		(3) พนักงานราชการ				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการศึกษาต่อ	3.36	1.08	4.16	0.48	3.86	0.96	20.248*	.000	1>2>3
ด้านการฝึกอบรม	4.33	0.48	4.25	0.48	4.14	0.59	.967	.381	-
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.90	0.55	4.23	0.49	4.09	0.67	4.770*	.009	1>2
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.94	0.54	4.07	0.53	4.00	0.57	.817	.443	-
ด้านการศึกษาดูงาน	4.03	0.68	4.21	0.58	4.19	0.70	.872	.419	-
รวม	3.91	0.52	4.18	0.35	4.06	0.53	6.182*	.002	1 > 2

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F และค่า P แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						F	P	เปรียบเทียบรายคู่
	(1) ไม่เกิน 10 ปี		(2) 11 – 20 ปี		(3) 21 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการศึกษาต่อ	4.05	0.66	4.10	0.62	4.42	0.00	.636	.530	-
ด้านการฝึกอบรม	4.28	0.52	4.20	0.45	4.14	0.00	1.108	.332	-
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.20	0.52	4.16	0.51	4.71	0.00	1.751	.175	-
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.02	0.53	4.11	0.53	4.00	0.00	1.043	.354	-
ด้านการศึกษาดูงาน	4.17	0.62	4.22	0.58	4.37	0.00	.356	.701	-
รวม	4.14	0.41	4.16	0.36	4.33	0.00	.335	.715	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยนเรศวร**

ผลปรากฏตามตาราง 13

**ตาราง 13 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร**

ลำดับ ที่	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความถี่
ด้านการศึกษาต่อ		
1	การสนับสนุนทุนการศึกษาจากต้นสังกัดในระดับปริญญาโท-เอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	13
2	ต้องการศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการ	4
ด้านการฝึกอบรม		
3	หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	10
4	การฝึกอบรมตามความสนใจของบุคลากร	3
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการฝึกฝนตนเองอย่างเต็มที่	1
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง		
6	จัดแหล่งศึกษาข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	2
7	จัดโครงการ knowledge Management	1
8	กิจกรรม E-learning โดยให้บุคลากรสามารถเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต	1
9	จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	1
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
10	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน	8
ด้านการศึกษาดูงาน		
11	การศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	10

จากตาราง 13 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีดังนี้ คือ

1. ด้านการศึกษาต่อ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ การสนับสนุนทุนการศึกษาจากต้นสังกัดในระดับปริญญาโท-เอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และต้องการศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการ เป็นต้น

2. ด้านการฝึกอบรม มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ฝึกอบรมตามความสนใจของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการฝึกฝนตนเองอย่างเต็มที่ เป็นต้น

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ จัดแหล่งศึกษาข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย จัดโครงการ knowledge Management กิจกรรม E-learning โดยให้บุคลากรสามารถเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต จัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เป็นต้น

4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

5. ด้านการศึกษาดูงาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น