

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 1,264 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 149 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,011 คน และพนักงานราชการ จำนวน 104 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 41 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 253 คน และพนักงานราชการ จำนวน 33 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ ในองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการศึกษาดูงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97 ได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนส่งกลับคืนมา จำนวน 300 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.74

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า

1.1 มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด ได้แก่ การให้หน่วยงานมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ รองลงมา ได้แก่ เรื่องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำสุด ได้แก่ การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว

1.3 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ เรื่อง การเข้าร่วมฝึกอบรมในเวลาราชการ โดยทุนอุดหนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำสุด ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ

1.4 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านกรเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด ได้แก่ การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ เรื่อง การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานตนเอง

1.5 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ เรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ส่วนเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำสุด ได้แก่ การสืบเปลี่ยนสายงานเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.6 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด ได้แก่ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ เรื่องการศึกษาดูงานองค์กรที่

## 2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร สรุปดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของบุคลากรในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีความกระชับ ปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้า และมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างอิงใน ธัญพร มงคลการ, 2546, หน้า 170) กล่าว ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป มนุษย์มีความต้องการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต ประกอบกับการทำงานในยุคสมัยการปฏิรูประบบราชการเพื่อพัฒนาส่วนราชการของรัฐให้มีคุณภาพและศักยภาพ เท่าเทียมกับองค์กรเอกชน ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ ฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ดังนั้น บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเองโดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้องซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ บุคคลล้นความต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนเอง จึงมีความสำคัญต่อตนเอง บุคคลอื่น และสังคม พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) ให้แนวคิดว่าความเชื่อในความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้หรือเชื่อในความเป็นมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จะทำให้เกิดจิตสำนึกที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตน และบัณฑิต อินทรชี่น (อ้างอิงใน สุชาติ เด่นประเสริฐ, 2546, หน้า 16) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี คือ มีความตั้งใจที่พัฒนาตนเองให้ทัน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 40 ปี มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น เงินทุน แรงผลักดันในการแข่งขัน ต้องการความมั่นคงของชีวิต ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเป็นที่ยอมรับในสังคม จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548, หน้า 126) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความต้องการ

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้าน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตนเองมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่อย่างใด มหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548, หน้า 128) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ วิชัยภประหาร (2539, หน้า 182) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา

2.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานราชการ และลำดับสุดท้ายคือ ข้าราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีระบบสวัสดิการที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคพานัง (2548, หน้า 129) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าบุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน เพราะบุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นในด้านความพร้อมที่จะทำงาน และรับการพัฒนาทุกรูปแบบ เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่จะสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี รุจิราบัตร (2544, หน้า 89) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสายงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้บุคลากรต้องพยายามพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคสมัย และการแข่งขัน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนทั้งแบบนอกเวลาราชการ เต็มเวลาราชการ และใช้เวลาราชการบางส่วน โดยให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี และควรสนับสนุนการศึกษาต่อให้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และ พนักงานราชการ

1.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ดังนั้น ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมในเวลาราชการ โดยสนับสนุนทุนฝึกอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ดังนั้น ควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ให้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ

1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ดังนั้น ควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน



1.5 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ดังนั้น ควรสนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และการศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20 – 30 ปี และอายุ 31 – 40 ปี

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อหาแนวทางแก้ไขและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของบุคลากร