

ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา
The Need for Self-Potential Development of Supporting Personnel
Into Personnel Development Planning at The School of Information and
Communication Technology, University of Phayao

รณชัย ทิพย์มณฑา*

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา

Ronnachai Thipmontha

School of Information and Communication Technology, University of Phayao

Received: March 14, 2023

Revised: April 22, 2023

Accepted: April 26, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และ 2) ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 22 คน โดยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เฉลี่ยรวมแต่ละข้อเกิน 0.5 ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา 1) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่ในระดับ มาก 2) เพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท มีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่ในระดับ มาก กลุ่มงานแผนงาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่ในระดับ มากที่สุด และมีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่ในระดับ มาก และกลุ่มงานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานปฏิบัติการ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ ผลการวิจัยนี้ได้ใช้สำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน วางแผนพัฒนาบุคลากร

Abstract:

This research was survey research with the aim to study 1) the self-development needs of support personnel and the organizational development needs for self-development, and 2) the self-development needs of support personnel and the organizational development needs for self-development, classified by personal status. Purposive sampling was used to select 22 support personnel of the School of Information and Communication Technology at the University of Phayao. The tool used in the research was questionnaire that had an average correlation index between the question and the overall objective of more than 0.5. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The research found that 1) support personnel of the School of Information Technology and Communication, University of Phayao had a high level of self-development needs and organizational development needs for self-development, 2) male and female employees between the ages of 30-40 and those aged 40 and above with a bachelor's and master's degree had a high level of self-development needs and organizational development needs for self-development, while the program planning group had the highest level of self-development needs and organizational development needs for self-development at the high level. In addition, the general administrative group, academic group, and operational group also had a high level of self-development needs and organizational development needs for self-development. This research result was used to plan human resource development that aligns with the organization's policies and vision and meets the needs of employees to achieve better work performance and meet the set goals.

Keywords: Self-improvement, Support Personnel, Personnel Development Plan

บทนำ

ในการบริหารองค์กร บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งการดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถ และต้องมีสมรรถนะที่เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร มีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจาก การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งในด้านทักษะ การปฏิบัติงาน ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องย่อมมีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปฏิบัติของบุคลากร และส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และที่สำคัญ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ในอนาคตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะจากสถานการณ์ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของฝุ่นละออง PM 2.5 และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในประเทศไทย ยังมียอดผู้ติดเชื้อสะสมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งทำให้แต่ละองค์กรมีความจำเป็นต้องจัดให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากเดิมที่ให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานเท่านั้น เปลี่ยนเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work From Home หรือ Hybrid Working ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวเร่งให้แต่ละองค์กรต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของตนเองให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะในการใช้งานคอมพิวเตอร์ การใช้งานระบบเครือข่าย และแอปพลิเคชันต่าง ๆ การประยุกต์รูปแบบวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น และปัจจุบันแต่ละองค์กรล้วนให้ความสำคัญต่อการ

พัฒนาบุคลากรในทุกกระดับ เนื่องจาก การพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการและวิธีการหนึ่งที่จะเสริมสร้าง และสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคลากรสายวิชาการ มีหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบุคลากรสายสนับสนุน มีหน้าที่ให้บริการ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ประสานงานการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรสายสนับสนุนจึงถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการช่วยผลักดัน และขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้มุ่งเน้น และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อการผลักดันให้บุคลากรก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีงามในการดำรงชีวิต สร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบัน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 ซึ่งได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา (พ.ศ. 2565-2569) ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2565-2569 อยู่ในระหว่างการจัดทำและการรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้วิจัย ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญ และมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาตนเองของบุคลากร อีกทั้ง ยังสามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อช่วยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

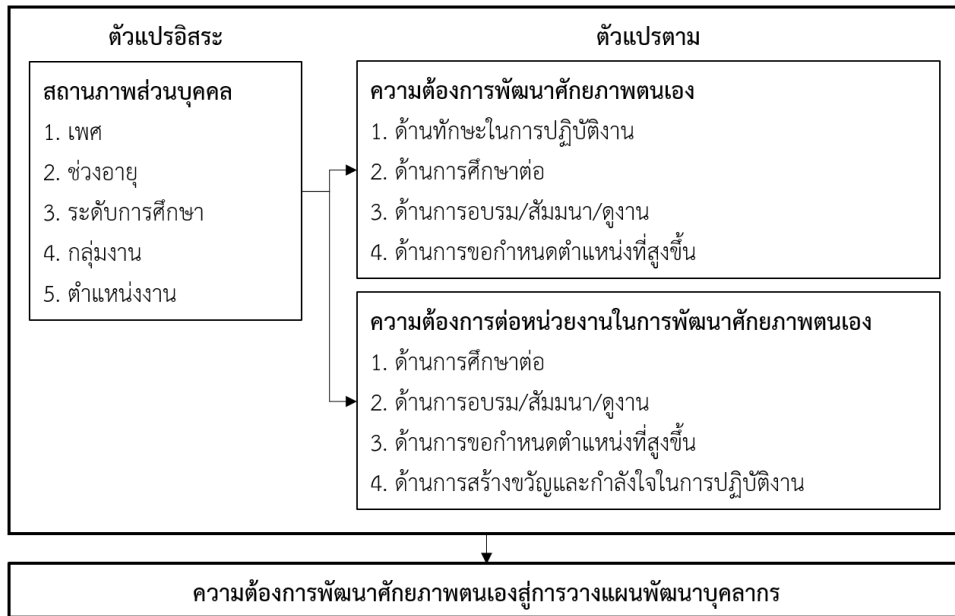
การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างตรงกันข้าม 2 แนวคิด (พีโลวรรณ อินทรักษา, 2550 อ้างอิงใน สำเนียง องสุพันธ์กุล และคณะ, 2557) คือ 1) แนวคิดแบบดั้งเดิมเป็นแนวคิดที่มีมาดั้งเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่องค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่ หรือคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ของตนจะต้องดิ้นรนชวนขายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิดแบบไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดเชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน และ 2) แนวความคิดแบบสมัยใหม่เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรก กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่ามีเหตุที่สนับสนุนความเชื่อ เช่นนี้อย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ดี และสามารถได้ผู้ที่มีความรู้ และความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันที และตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน 2) เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา และอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบ หรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ประกอบกับ Nadler & Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจุดเน้น ประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้การศึกษา 3) การพัฒนา

สรุปได้ว่าความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถ และความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งการกำหนดกรอบประเด็นการศึกษาและการคัดเลือกตัวแปรได้ถูกกำหนดมาจากผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อให้เป็นไปตามบริบทและโครงสร้างการบริหารงาน ทั้งนี้ ขอบเขตของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เท่านั้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 22 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 22 คน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบแบบสอบถาม ทั้งนี้ แบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ด้วยการหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกัน ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) และมีผลการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละข้อเกิน 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่ได้นั้นมีมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สายงาน และตำแหน่งงาน (ทั้งนี้ ในการสรุปและอภิปรายผล จะไม่นำข้อมูลตำแหน่งงานมาใช้ เนื่องจาก บางตำแหน่งงานมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเพียงคนเดียว จึงไม่เหมาะสมหากนำข้อมูลดังกล่าวมาเผยแพร่)

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน/ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตอนที่ 3 ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-end Questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 22 ชุด ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ และเครื่องมือทางสถิติที่ใช้เพื่ออธิบายข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองตามปัจจัยส่วนบุคคล

การนำเสนอผลการวิจัย เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ข้อมูลผลการวิจัยสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และตอบสนองความต้องการของบุคลากร รวมถึงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	31.82
หญิง	15	68.18
ช่วงอายุ		
30-40 ปี	15	68.18
40 ปีขึ้นไป	7	31.82
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	13	59.09
ปริญญาโท	9	40.91
กลุ่มงาน		
งานบริหารทั่วไป	6	27.27
งานวิชาการ	6	27.27
งานแผนงาน	6	27.27
งานปฏิบัติการ	4	18.19
ตำแหน่งงาน		
นักวิทยาศาสตร์	1	4.54
นักประชาสัมพันธ์	1	4.54
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	4.54
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	4.54
นักวิชาการพัสดุ	1	4.54
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	4.54
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	4.54
นักวิชาการศึกษา	6	27.27
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	6	27.27
ครู	3	13.68

จากตารางที่ 1 ลักษณะสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 22 คน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 ซึ่งมากกว่าเพศชาย ที่มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี

มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 ซึ่งมากกว่าอยู่ในช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 ซึ่งมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท ที่มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานแผนงาน มีจำนวนบุคลากรงานละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ต่องาน ซึ่งมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในงานปฏิบัติการ ที่มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงิน และบัญชี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีจำนวนบุคลากรตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ต่อตำแหน่ง ซึ่งมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ที่มีจำนวนตำแหน่งละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ต่อตำแหน่ง

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อย่างเป็นระบบ	4.23	0.69	มากที่สุด
2. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษสำหรับปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	4.00	0.76	มาก
3. การสื่อสารระหว่างบุคคล และการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.71	มาก
รวม	4.12	0.71	มาก
ด้านการศึกษาต่อ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ	3.55	0.96	มาก
2. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ แต่สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.59	0.85	มาก
3. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ของตนเอง แม้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง	3.59	0.80	มาก
รวม	3.58	0.86	มาก
ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.70	มากที่สุด
2. การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ที่รับผิดชอบ แต่สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.18	0.59	มาก
3. การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของตนเองแม้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง	4.00	0.69	มาก
รวม	4.15	0.66	มาก
ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.95	0.84	มาก
2. การจัดทำผลงานวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย สำหรับการ ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.95	0.79	มาก
3. การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.95	0.72	มาก
รวม	3.95	0.77	มาก
ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองในภาพรวม	3.95	0.79	มาก

จากตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.95, S.D.=0.79) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.12, S.D.=0.71) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.23, S.D.=0.69) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล และการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.14, S.D.=0.71) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ สำหรับปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.00, S.D.=0.76) ด้านการศึกษาต่อ ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.58, S.D.=0.86) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเท่ากัน แต่แตกต่างกันที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของตนเองแม้ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.59, S.D.=0.80) และการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ แต่สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.59, S.D.=0.85) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.55, S.D.=0.96) ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.15, S.D.=0.66) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.27, S.D.=0.70) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบ แต่สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.18, S.D.=0.59) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของตนเองแม้ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.00, S.D.=0.69) ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.95, S.D.=0.77) ซึ่ง ทั้ง 3 รายการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่แตกต่างกันที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ การอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.95, S.D.=0.72) การจัดทำผลงานวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.95, S.D.=0.79) การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.95, S.D.=0.84)

ตารางที่ 3 ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

ด้านการศึกษาต่อ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อในทุกระดับการศึกษา	3.86	0.70	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อแบบเต็มเวลา/ใช้เวลาบางส่วน	3.64	1.00	มาก
3. หน่วยงานกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.86	0.83	มาก
รวม	3.79	0.87	มาก
ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ดูงานอย่างเพียงพอ	3.77	0.87	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ต่างประเทศ	3.55	1.18	มาก
3. หน่วยงานสนับสนุนให้สามารถอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง แม้ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.14	0.89	มาก
รวม	3.82	1.01	มาก
ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.99	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการ	4.23	0.81	มากที่สุด
3. หน่วยงานจัดให้มีที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ หรือช่วยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา	4.00	0.98	มาก
รวม	4.12	0.92	มาก
ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำนโยบายของหน่วยงาน	4.09	0.81	มาก
2. หน่วยงานสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่องานประสบผลสำเร็จ	4.14	0.83	มาก
3. หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	3.91	0.81	มาก
รวม	4.05	0.81	มาก
ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองในภาพรวม	3.94	0.91	มาก

ตารางที่ 3 ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.94, S.D.=0.91) ด้านการศึกษาต่อ ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} =3.79, S.D.=0.87) ซึ่งรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและเท่ากัน แต่แตกต่างกันที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อในทุกระดับการศึกษา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.86, S.D.=0.70) และหน่วยงานกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.86, S.D.=0.83) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อแบบเต็มเวลา/ใช้เวลาบางส่วน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.64, S.D.=1.00) ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.82, S.D.=1.01) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้สามารถอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง

แม้ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.89) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ดูงาน อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.87) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ณ ต่างประเทศอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.55$, S.D.=1.18) ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.92) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.81) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ หน่วยงานจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.99) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานจัดให้มีที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ หรือช่วยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.98) ด้านการการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.81) รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานสร้างขวัญ และกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่องานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.83) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทํานโยบายของหน่วยงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.81) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4 ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน		ด้านการศึกษาต่อ		ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน		ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น		รวม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
เพศ												
ชาย	4.14	0.79	3.67	1.20	4.29	0.64	4.05	0.80	4.04	0.90	มาก	
หญิง	4.00	0.68	3.53	1.03	4.29	0.67	3.91	0.80	3.91	0.73	มาก	
ช่วงอายุ												
30-40 ปี	4.29	0.66	3.84	0.72	4.20	0.66	4.07	0.81	4.10	0.73	มาก	
40 ปีขึ้นไป	3.76	0.70	3.00	0.84	4.05	0.67	3.71	0.64	3.63	0.80	มาก	
ระดับการศึกษา												
ปริญญาตรี	4.13	0.66	3.36	0.67	4.18	0.76	4.03	0.80	3.92	0.79	มาก	
ปริญญาโท	4.11	0.80	3.89	1.01	4.11	0.51	3.85	0.72	3.99	0.78	มาก	
กลุ่มงาน												
งานบริหารทั่วไป	4.11	0.76	3.50	0.51	4.17	0.62	3.83	0.92	3.90	0.75	มาก	
งานวิชาการ	4.06	0.80	3.56	1.04	4.22	0.73	3.94	0.80	3.94	0.87	มาก	
งานแผนงาน	4.28	0.57	3.89	0.83	4.28	0.67	4.39	0.50	4.21	0.67	มากที่สุด	
งานปฏิบัติการ	4.00	0.74	3.25	0.97	3.83	0.58	3.50	0.52	3.65	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4 ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ภาพรวม พบว่า เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับ มาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.90) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.73) ช่วงอายุ

(\bar{X} =3.94, S.D.=0.80) งานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.83, S.D.=0.92) และงานปฏิบัติการ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.50, S.D.=0.52)

ตารางที่ 5 ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	ด้านการศึกษาต่อ		ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน		ด้านการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น		ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		รวม		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
เพศ											
ชาย	3.90	1.00	3.90	1.00	4.62	0.59	4.33	0.58	4.19	0.86	มาก
หญิง	3.73	0.81	3.78	1.02	3.89	0.95	3.91	0.87	3.83	0.91	มาก
ช่วงอายุ											
30-40 ปี	3.82	0.98	3.98	1.06	4.24	0.88	4.07	0.84	4.03	0.92	มาก
40 ปีขึ้นไป	3.71	0.56	3.48	1.03	3.68	0.96	4.00	0.77	3.76	0.86	มาก
ระดับการศึกษา											
ปริญญาตรี	3.79	0.89	3.72	1.10	3.87	1.00	3.92	0.93	3.83	0.98	มาก
ปริญญาโท	3.78	0.85	3.96	0.85	4.48	0.64	4.22	0.58	4.11	0.78	มาก
กลุ่มงาน											
งานบริหารทั่วไป	3.89	0.90	3.94	1.00	3.89	0.90	3.94	0.87	3.92	0.90	มาก
งานวิชาการ	3.83	0.71	3.56	0.98	4.11	0.76	4.06	0.64	3.89	0.80	มาก
งานแผนงาน	3.78	0.81	3.83	1.15	4.22	1.00	3.89	0.83	4.01	0.95	มาก
งานปฏิบัติการ	3.58	1.16	4.00	0.85	4.33	1.07	4.42	0.90	4.08	1.03	มาก

จากตารางที่ 5 ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ภาพรวม พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับ มาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.19, S.D.=0.86) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.83, S.D.=0.91) ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ มาก โดยช่วงอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.03, S.D.=0.92) และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.76, S.D.=0.86) ระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท อยู่ในระดับ มาก โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.83, S.D.=0.98) และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.11, S.D.=0.78) กลุ่มงานที่มีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองสูงที่สุดตามลำดับ อยู่ในระดับ มาก คือ งานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.08, S.D.=1.03) งานแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.01, S.D.=0.95) งานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.92, S.D.=0.90) และงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.89, S.D.=0.80) ด้านการศึกษาต่อ เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับ มาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.90, S.D.=1.00) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.73, S.D.=0.81) ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ มาก โดยช่วงอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.82, S.D.=0.98) และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.71, S.D.=0.56) ระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท อยู่ในระดับ มาก โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.79,

S.D.=0.89) และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.78, S.D.=0.85) กลุ่มงานที่มีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองสูงที่สุดตามลำดับ อยู่ในระดับ มาก คือ งานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.89, S.D.=0.90) งานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.83, S.D.=0.71) งานแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.78, S.D.=0.81) และงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.58, S.D.=1.16) ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับ มาก โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.90, S.D.=1.00) และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.78, S.D.=1.02) ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ มาก โดยช่วงอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.98, S.D.=1.06) และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.48, S.D.=1.03) ระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาโท อยู่ในระดับ มาก โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.72, S.D.=1.10) และระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.96, S.D.=0.85) กลุ่มงานที่มีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองสูงที่สุดตามลำดับ อยู่ในระดับ มาก คือ งานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.00, S.D.=0.85) งานบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.94, S.D.=1.00) งานแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.83, S.D.=1.15) และงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.56, S.D.=0.98) ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพศชาย อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.62, S.D.=0.59) และเพศหญิง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.89, S.D.=0.95) ช่วงอายุ 30-40 ปี อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.24, S.D.=0.88) ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.68, S.D.=0.96) ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.87, S.D.=1.00) และระดับการศึกษาปริญญาโท อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.48, S.D.=0.64) กลุ่มงานที่มีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองที่สูงที่สุดตามลำดับ อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ งานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.33, S.D.=1.07) งานแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.22, S.D.=1.00) งานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.11, S.D.=0.76) และงานบริหารทั่วไป อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.89, S.D.=0.90) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพศชาย อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.33, S.D.=0.58) และเพศหญิง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.91, S.D.=0.87) ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับ มาก โดยช่วงอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.07, S.D.=0.84) และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.00, S.D.=0.77) ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.92, S.D.=0.93) และระดับการศึกษาปริญญาโท อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.22, S.D.=0.58) กลุ่มงานที่มีความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเองสูงที่สุด คือ งานปฏิบัติการ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.42, S.D.=0.90) รองลงมาตามลำดับคือ งานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.06, S.D.=0.64) งานบริหารทั่วไป อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.94, S.D.=0.87) และงานแผนงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =3.89, S.D.=0.83)

อภิปรายผล

1. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษา กลิ่งพงษ์, สุพรรณ ตั้งสมรพงษ์ และอรธณพ โพธิสุข (2556) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพินิจศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การอบรม/สัมมนา/ดูงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีระดับความต้องการมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ซึ่งในการไปเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ดูงานจะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง ลีละชาติ (2559) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ คณะแพทยศาสตร์ ด้านการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานมีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง อยู่ในระดับ มาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัศร พลาบดีวัฒน์, อภรณ์ ตีนาน และนุจรีย์ ไชยมงคล (2560) วิจัยเรื่อง ปัญหา และ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมมากที่สุด เนื่องจากการ ฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความต้องการมากที่สุด และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการ ให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการมีระดับความต้องการมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากร สายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองใน ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพโดยตรงของผู้ปฏิบัติงาน และยังสามารถทำให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ที่สำคัญการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้าน เอกสารต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น การจัดทำเอกสารประเมินค่างาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาวิจัย และการ ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา จึง มีความต้องการต่อหน่วยงานในด้านการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีฉัตร สระทองฮ่วม (2560) วิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความ ต้องการเข้าสู่ตำแหน่ง หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า และทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่ง ให้สูงขึ้นกว่าในระดับที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติชญา ภูมิเพ็ง (2564) วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งการทำงานวิจัยสถาบันเป็นการแก้ไขปัญหาตามหลักวิชาที่ใช้องค์ความรู้ด้าน การวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ

2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง จำแนก ตามสถานภาพส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยรวม พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทมีระดับความต้องการ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับ มาก กลุ่มงานแผนงานมีระดับความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด และกลุ่มงานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานปฏิบัติการ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับ มาก

ความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยรวม พบว่า เพศชาย และเพศหญิง ช่วงอายุ 30-40 ปี และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท กลุ่มงาน ปฏิบัติการ งานแผนงาน งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ มีระดับความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับ มาก

แสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะมีความแตกต่างที่สถานภาพส่วนบุคคล แต่การรับรู้ข้อมูล และความต้องการในการ พัฒนาศักยภาพตนเอง และความต้องการต่อหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็นต้องรู้ให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อการพัฒนา ศักยภาพตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง ลีละชาติ (2559) วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ของคณะแพทยศาสตร์ที่มีเพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดงาน ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวดี ยี่มี และมณฑลชัย โพล้งศิริ (2562) วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานภาพที่มีความแตกต่างกัน ด้านเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา สังกัดงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีโอกาสคิดและนำเสนอวิธีการทำงานหรือแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง เพื่อเป็นการเสริมทักษะส่วนตัวและช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการบริหารงานของผู้บริหารได้
2. ด้านการศึกษาต่อเนื่องจากมหาวิทยาลัยพะเยา ไม่มีนโยบายในการปรับฐานเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ จึงไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงาน และยังส่งผลดีต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
3. ด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานมีงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน เพียงคนละ 5,000 บาท ซึ่งงบประมาณดังกล่าวนี้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มากขึ้น
4. ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่เนื่องจากปัจจุบัน มหาวิทยาลัยพะเยาได้ออกข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ในปี พ.ศ. 2564 จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีความสนใจ และให้ความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการผลักดัน และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เข้าร่วม หรือจัดกิจกรรมอบรม/สัมมนา/ดูงาน ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่องานประสบผลสำเร็จ และควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวดี ยี่มี และมณฑลชัย โพล้งศิริ. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัสสร พลาบดีวัฒน์, อภรณ์ ตีนาน และนุจรีย์ ไชยมงคล. (2560). ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 25(4), 21-31.

ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. **วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, 4(1), 84-93.

สุนิษา กิ่งพงษ์, สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอรรณพ โพธิสุข. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 7(2), 68-82.

สำเนียง องสุพันธ์กุล, อุไรวรรณ สมบัติศิริ, เจนศักดิ์ เอกบุรณะวัฒน์, ธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์, ศรีสุดา ลีลาสุวัฒน์. (2557). **โครงการวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

References

Nadler & Wiggs. (1989). **Managing Human Resources Development**. San Francisco, California: Jossey-Bass.

ผู้เขียน

นายรณชัย ทิพย์มณฑา

บุคลากรชำนาญการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

e-mail: ronnachai.ict@gmail.com