

ความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Needs of Self-Development of Staff of Faculty of Fine and Applied Arts
Khon Kaen University

นภิตี เขียวกลม¹
Napatidee Khiewglom

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรจำนวน 28 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านความรู้ทั่วไป พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษ เช่น ฟัง พูด อ่าน และเขียน (ค่าเฉลี่ย=4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.74) และการเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรม Photoshop มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.78) 2) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การเพิ่มทักษะการพัฒนาการแต่งกายให้เหมาะสม และการเพิ่มทักษะการพัฒนาร่างกาย เพื่อรูปร่างที่ดีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.80) 3) ด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีระดับความต้องการให้สำนักงานสนับสนุนให้สามารถลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.90) 4) ด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน พบว่า มีระดับความต้องการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย=4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.68) และการฝึกอบรมการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย=4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.63) 5) ความต้องการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการทำวิจัยในสถาบันหรือคณะเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านทักษะการให้บริการแก่นักศึกษา หรือบุคลากรภายนอกที่เข้าใช้บริการ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและด้านการร่วมมือกันภายในองค์กร

คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่ การพัฒนาตนเอง ความต้องการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Department of Public Administration Faculty of Humanities and Social Sciences Khon Kaen University.

Abstract

The purpose of this research was to study the needs for self-improvement and self-improvement methods of the staff of the Faculty of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University. It was quantitative research with a population of 28 people. Questionnaires were used to collect data, which was then analyzed using percentage mean and standard deviation. The results of the research found that: 1) In general knowledge, it was found that there was a level of need to increase English language skills such as listening, speaking, reading, and writing (mean=4.25, standard deviation=0.74) and an increase in user skills for Photoshop programs (mean=4.25, standard deviation=0.78). 2) A personal aspect that was discovered to have a level of need to improve skills in developing a positive attitude toward work, enhancement of skills to develop appropriate dress and enhance physical development skills for the best shape (mean=4.29, standard deviation=0.80). 3) Continuing education, it was found that the highest level of need for the office to support full-time study leave (mean=4.11, standard deviation=0.90). 4) In terms of training/study trips, it was found that the level of need for knowledge training about the assigned position (mean=4.50 standard deviation=0.68) and training on new technology knowledge (mean=4.50 standard deviation=0.63). 5) Other development needs include conducting research in institutes or faculties for self-development and organizational development, as well as developing modern technology in service skills for students or outside personnel who use the service in terms of increasing work efficiency and collaborating within the organization.

Keyword: *Staff, Self-Development, Needs, Faculty of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University*

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นมักประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ ที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แต่อย่างไรก็ตาม คน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรก ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดี

ขององค์กรสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ คุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติการกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีการ (กัญชพร ศรีมณี, 2559: 276)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องได้รับการจัดการและนำไปใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารบุคคลที่จะบริหารคนเก่งให้มีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา โดยสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงไว้ให้ได้ นั่นถือได้ว่ากระบวนการบริหารนั้นเป็นไปอย่างยอดเยี่ยมในกระบวนการบริหารบุคคลที่มีระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูงเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร (ธาดา รัชกิจ, 2563: ออนไลน์) การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานควรมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากรโดยตรง การพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ และการส่งไปศึกษาต่อ เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2551: 165)

คณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางด้านศิลปกรรมศาสตร์สู่การทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการศึกษา ค้นคว้าและวิจัยศิลปะสากล ศิลปะพื้นบ้านในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านศิลปกรรมศาสตร์แก่สังคมและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นถือเป็นหน่วยงานขนาดกลาง มีเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ เช่น บุคลากรเจ้าหน้าที่ทางการศึกษา คณาจารย์ และนักศึกษา โดยบุคลากรเจ้าหน้าที่ทางการศึกษามีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงาน และจัดสรรการบริหารงานหรือการดำเนินการภายในองค์กรให้เป็นระเบียบทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว บุคลากรจึงต้องทำงานด้วยการแข่งขันเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องระยะยาว ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ความสามารถ ดังนั้น การที่องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมจะปฏิบัติงานย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร (สุธิณี ฤทธิขำ, 2558: 1)

ดังนั้นเพื่อที่จะทำให้องค์กรหรือคณะศิลปกรรมศาสตร์เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อให้เป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้ หากเจ้าหน้าที่มีความสามารถและมีศักยภาพที่ไม่มากพอ หรือไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ อาจส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น เป็นที่มาของวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรได้ตระหนักรู้ และเป็นประโยชน์ต่อแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นความต้องการการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตด้านพื้นที่ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึง 29 ตุลาคม พ.ศ. 2564

ขอบเขตด้านประชากร คือ เจ้าหน้าที่กองบริหารงานคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และพนักงานทำความสะอาดในคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 28 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้แก่รัฐ หรือหน่วยงานในรัฐ เช่น ข้าราชการ ลูกจ้าง ในที่นี้หมายถึง เจ้าหน้าที่กองบริหารงานในคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และพนักงานทำความสะอาดในคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ไม่รวมบุคลากรทางการศึกษา เช่น คณาจารย์ และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถของตนเองให้มากขึ้น และเป็นการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่หรือเพิ่มความสามารถมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ชีวิต การปฏิบัติงาน เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ ในคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
2. ได้ข้อมูลวิธีการพัฒนา แนวทางการปรับปรุงและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

Swanson & Holton (2001: 3) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง กระบวนการในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยสองแนวทาง คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development) การพัฒนาระดับบุคคลนั้นเพื่อบ่มบ่มที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้ความเชี่ยวชาญและเกิดการเรียนรู้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training & Development)

Monday & Noe (2005: 6) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม พัฒนาวางแผนและพัฒนาอาชีพ พัฒนางานและการประเมินผล โดยกิจกรรมการฝึกอบรมมีการออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการ ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคต

Werner & Desimone (2009: 5) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติ การฝึกอบรมมุ่งผลระยะสั้น เน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance) การพัฒนานั้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ (Learning) ในระยะยาว

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น และเป็นการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่หรือเพิ่มความสามารถมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ชีวิต การปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

Szilagyi (1984) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยให้ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นคือ 1) การวิเคราะห์องค์กร คือ การวิเคราะห์องค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 2) การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ 3) การวิเคราะห์บุคคล คือ

การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล ขั้นที่สองกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องวางวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเกณฑ์ที่จะต้องใช้ประเมินขั้นที่สาม เลือกวิธีการ หรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและได้ทำงานไปแล้ว และการพัฒนาบุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและลดความเสี่ยงเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 28 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่ม/งาน	จำนวน(คน)
งานบริหารงานและยุทธศาสตร์	12 คน
งานบริการการศึกษาและพัฒนานักศึกษา	9 คน
พนักงานทำความสะอาด	7 คน
รวม	28 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยสร้างตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมายถูกหน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ วรณภา วรณสาร (2564: 25)

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบทางด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไป บุคลิกภาพ ศึกษาคือ และการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ใช้ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ดัดแปลงมาจากส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองว่ายังมีด้านใดบ้างที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาในส่วนที่ 2 พร้อมข้อเสนอแนะ ใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ทราบว่ายังมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใดอีกบ้าง ที่เจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต้องการนำมาพัฒนาตนเอง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือโดยยึดกรอบแนวคิดเพื่อให้ครอบคลุมความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาคือ และด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นข้อคำถามที่ประยุกต์มาจากการวิจัยของ วรรณภา วรรณสาร (2564: 25) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบทางด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไป บุคลิกภาพ ศึกษาคือ และการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.4 นำคำถามที่รับการตรวจสอบแล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าภาคสนามต่อไป

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 28 คน เป็นประชากรในการศึกษาแล้วดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจาก 28 คน นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล มีหลักเกณฑ์และสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลแต่ละระดับค่าคะแนน ดังนี้ (ละเอียด ศิลา น้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ, 2562: 119)

คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองที่เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.40 มีช่วงอายุมากที่สุดคือ 41-50 ปี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีระดับการศึกษา มากที่สุดคือระดับปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 6-10 ปี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไป พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษ เช่น ฟัง พูด อ่าน และเขียน (ค่าเฉลี่ย=4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.74) และการเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรม Photoshop อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.78)

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การเพิ่มทักษะการพัฒนาการแต่งกาย ให้เหมาะสม และการเพิ่มทักษะการพัฒนาร่างกาย เพื่อรูปร่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.80)

4. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีระดับความต้องการการให้สำนักงานสนับสนุนให้สามารถศึกษาต่อแบบเต็มเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.90)

5. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน พบว่า มีระดับความต้องการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย=4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.68) และการฝึกอบรมการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.63)

6. ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการทำวิจัยในสถาบันหรือคณะเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านทักษะการให้บริการแก่นักศึกษา หรือบุคลากรภายนอกที่เข้าใช้บริการ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและด้านการร่วมมือกันภายในองค์กร

อภิปรายผล

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไป พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษ เช่น ฟัง พูด อ่าน และเขียน (ค่าเฉลี่ย=4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.74) และการเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรม Photoshop อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.78) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ ต้องการนำความรู้ทั่วไปเหล่านี้ไปใช้พัฒนาตนเองจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้เกิดการพัฒนาที่มากยิ่งขึ้น โดยต้องการพัฒนาในด้านภาษาต่างประเทศ คือ ภาษาอังกฤษ ในด้านการฟัง พูด อ่าน และการเขียน และยังต้องการพัฒนา

ในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Word, Excel, PowerPoint และ Photoshop โดยทั้งหมดนี้ ต้องการให้มีการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ หรือจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557: ง) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองในด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Work Art Program, Outlook และ Microsoft Power Point

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การเพิ่มทักษะการพัฒนาการแต่งกายให้เหมาะสม และการเพิ่มทักษะการพัฒนาร่างกาย เพื่อรูปร่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.80) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวดี เขียวจิ้น (2554: 126) และสุจิตรา แนวใหม่ และชญา สุตเวหา (2562: 255) ที่ได้ระบุว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพ ทั้งนี้หน่วยงานควรจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี มีสถานที่ในการออกกำลังกาย ควรมีการบรรยายอบรมธรรมะ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีการจัดกิจกรรมในทางสันตนาการที่ประกอบไปด้วยสาระและความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ สร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากร โดยมอบเป็นรางวัล รวมทั้งควรมีการจัดตั้งกองทุนในการช่วยเหลือบุคลากร

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีระดับความต้องการให้สำนักงานสนับสนุนให้สามารถลาศึกษาต่อแบบเต็มเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.90) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ ทองจำรุณ (2556: ก) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้บุคลากรต้องมีความมั่นคงในอาชีพการงาน และงานวิจัยของบุญส่ง ลีละชาต (2559: 85) โดยกลุ่มตัวอย่างระบุว่าต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรด้านปฐมนิเทศ และด้านการศึกษาดูงาน ทั้งนี้หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นและควรมีการมอบทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการศึกษาดี ในด้านการฝึกอบรมหน่วยงานควรจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน พบว่ามีระดับความต้องการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย=4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.68) และการฝึกอบรมการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.63) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557: ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านบริหาร ด้านความรู้ ด้านวิชาการ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการทำวิจัยในสถาบันหรือคณะเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านทักษะการให้บริการแก่นักศึกษา หรือบุคลากรภายนอกที่เข้าใช้บริการ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการร่วมมือกันภายในองค์กร สอดคล้องกับ วรรณภา วรรณสาร (2564: 25) ที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อเกี่ยวกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่สังกัดมากขึ้น เช่น หลักสูตรการบริการการศึกษา หลักสูตรการวิจัยในสถาบัน หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร หรือหลักสูตรการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารองค์กร โดยมีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อจัดสรรทุนสำหรับการศึกษาแก่บุคลากร โดยต้องให้เกิดความเหมาะสม และมีการมอบทุนการศึกษาแก่บุคลากรที่สนใจศึกษาต่อและมีผลงานที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยมีการจัดสรรงบประมาณเข้ามาสนับสนุนฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบมากที่สุด เช่น ทักษะภาษาอังกฤษและความรู้ทั่วไป เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมานั้นมาใช้ได้จริง และทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาข้อมูลว่ามีอุปสรรคในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อทำให้วิจัยเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมขององค์กรว่ามีอิทธิพลอย่างไรบ้างต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เอกสารอ้างอิง

- กัญชพร ศรมณี. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 8 (1), 275-287.
- ธาดา รัชกิจ. (2563). **การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร**. ค้นเมื่อ กรกฎาคม 19, 2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190114-th-talentmanagment/>
- นิธิดี เขียวจีน. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ภัททิยะ พันประเสริฐ. (2557). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ละอียด ศิลาน้อย และกันทิมาลย์ จินดาประเสริฐ. (2562). **การใช้มาตรฐานค่าในการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การโรงแรม และการท่องเที่ยว**. **วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 8 (15), 112-126.
- วรรณภา วรรณสาร. (2564). **ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน**. **วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 1 (2), 25-31.
- สุจิตรา แนนใหม่ และชญชา สุดเวหา. (2562). **ความต้องการการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี**. **วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยออลกรณในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 14 (3), 255-261.
- สุชินี ฤกษ์ขำ. (2558). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ**. นครราชสีมา: โครงการงานสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Monday, R. W. & Noe, R. M. (2005). **Human resource management**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Swanson, R. & Holton, III E. (2001). **Foundation of human resource development.**

San Francisco: Berrett Koehler Publisher Inc.

Szilagyi, A. D. (1984). **Management and performance.** Glenview: Scott Foresman & Co.

Werner, M. J. & Desimone, L. R. (2009). **Human resource development.** Ohio: South-

Western/Cengage Learning.

