

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**Key Factors Influencing the Performance Development of Academic Support Personnel
at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.**

อดิศร แก้วพะวงค์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี ให้ความสำคัญต่อการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดสำนัก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีความเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต่างกันจะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต่างกัน จะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน,

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

The objectives of this quantitative research were to investigate the relationship between personal factors and self-development of academic support personnel at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, and to study the influence of job satisfaction on performance development of academic support personnel at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The sample of this study was 186 academic support personnel. A questionnaire was used as a research instrument. Data collected were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation as well as inferential statistics including t-test, the One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The research results indicated that most of the respondents were female, aged between 31-35 years, graduated with a bachelor's degree, in the bureau and had 2-5 years of working experience. In addition, overall opinion towards performance satisfaction was at the high level with a mean of 4.19. Overall performance development was at the high level with a mean of 4.37. The analytic results indicated that the respondents with different personal factors, consisted of gender, education level, affiliation, and years of working experience of had indifferent performance development. In contrast, the respondents with different age had different performance development. Performance satisfaction influenced performance development with a statistical significance level of 0.05.

Keywords : Performance development, Performance Satisfaction, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นสินทรัพย์ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ และธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ได้รับองค์ความรู้ ความคิดใหม่ที่ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการสนองความต้องการเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรขององค์กรและต่อการพัฒนาองค์กร โดยองค์กรใดที่มีบุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นับว่าองค์กรนั้นมีทุนสะสมสำหรับการพัฒนาให้องค์กรเกิดความเติบโตและพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นองค์กรจึงต้องดำเนินงานให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน และยอมรับนโยบายขององค์กร บุคลากรจะเกิดความต้องการที่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ และเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เม็กกินสันและเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดยการพัฒนา คือ การเรียนรู้ที่มีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองอีกทั้งการพัฒนาตนเองยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่ไปกับการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างคุณภาพงาน และสร้างมาตรการควบคุมภายในด้านต่างๆ ให้กับหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรทุกคนทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร มีความอดทนต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนำเสนอข้อมูลข้างต้นเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้านความพึงพอใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้มหาวิทยาลัยสามารถหาแนวทางเพิ่มทักษะความรู้ แรงจูงใจ รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.1 เพศแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 1.2 อายุแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

- 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 1.4 หน่วยงานสังกัดที่ต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 1.5 ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยเนื้อหาประกอบด้วย ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992)
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 365 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวน 186 คน
4. วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้น่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) โดยนำรายชื่อของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของทุกหน่วยงานมาเรียงเป็นระบบตามบัญชีเรียกชื่อทั้งหมด 365 คน และดำเนินการสุ่มจะแบ่งประชากรออกเป็นช่วงๆ โดยการสุ่มลำดับเว้นลำดับจนได้กลุ่มตัวอย่าง 186 ตัวอย่าง
5. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย
 - 5.1.1 ข้อมูลบุคลากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน
 - 5.1.2 ปัจจัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ลักษณะงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนหรือรายได้ ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาตนเองของเม็กกินสันและเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล
6. ระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) นี้หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor) ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition for Achievement)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นปัจจัยองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง โดยเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) หากขาดแล้วบุคลากรมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบแต่การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้เข้าไปจะเป็นการช่วยลดความไม่พึงพอใจลงได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจต่องานที่รับผิดชอบสูงขึ้น เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (Pay & Benefits) ด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน (Interpersonal Relations with Supervision) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

2. ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของแมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ของตนเองให้มากยิ่งขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิต โดยการพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้ (Learning) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) การหาเพื่อน (Recruit of other People) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Preserverance) การประเมินผล (Evauiation)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 365 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krijcie & Morgan, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดประชากรจำนวน 186 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) โดยนำรายชื่อของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของทุกหน่วยงานมาเรียงเป็นระบบตามบัญชีเรียกชื่อทั้งหมด 365 คน และดำเนินการสุ่มจะแบ่งประชากรออกเป็นช่วงๆ โดยการสุ่มลำดับเว้นลำดับจนได้กลุ่มตัวอย่าง 186 ตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามโดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยและนำมาปรับใช้เพื่อเชื่อมโยงทฤษฎีและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 30 ข้อ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 21 ข้อ โดยใช้ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยจากการตรวจสอบทุกข้อคำถามมีคะแนนเท่ากับ 1 จึงสามารถใช้ข้อคำถามได้ และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ของข้อคำถาม โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.97 ดังนั้น

แบบสอบถามทุกด้านค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่ามากกว่า 0.7 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การใช้สถิติการวิจัยทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของ 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีการเปรียบเทียบของ 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ Least Significant Difference และสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 53.23 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.19 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่สังกัดสำนัก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ด้านความอดทนและพยายาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านการหาเพื่อน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และด้านการกำหนดเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสถิติ T-test ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันจะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันจะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD หาความแตกต่างระหว่างช่วงอายุช่วงใดที่มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ผลปรากฏว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-25 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45) มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีช่วงอายุ 36-40 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) และบุคลากรที่มีช่วงอายุ 26-30 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีช่วงอายุ 36-40 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) และบุคลากรที่มีช่วงอายุ 31-35 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีช่วงอายุ 36-40 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) และบุคลากรที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 36-40 ปี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10)

ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ 0.14 มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ 0.16 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสังกัดต่างกันจะมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับการ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผล ต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้ค่าสถิติการ หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ Regression ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นอิทธิพลของปัจจัย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนาย เชิงเส้นตรงได้โดยจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R เท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 49 (Adjusted R^2 เท่ากับ 0.49) สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ $Y = 1.15 + 0.77X_1$ เมื่อ Y เท่ากับ ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรปัจจัยการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และ X_1 คือ ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากสมการพยากรณ์ได้ว่า เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือการเพิ่ม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น และผลการ วิเคราะห์สถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบ ด้วยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R เท่ากับ 0.70 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 49 (Adjusted R^2 เท่ากับ 0.49) สามารถนำมาแทนค่า ในสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $Y = 1.15 + 0.34X_1 + 0.43X_2$ เมื่อ Y เท่ากับ เท่ากับ ผลการวิเคราะห์ความถดถอย ของตัวแปรปัจจัยการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่ X_1 คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยกระตุ้น X_2 คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จากสมการพยากรณ์ได้ว่า เมื่อเพิ่ม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นจะมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน หรือการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น

จะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น และเมื่อเพิ่มปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนจะมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน หรือการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุน จะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นดังนั้นสรุปได้ว่าการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

1. ข้อมูลบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจากการวิจัย พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และข้อมูลด้านอายุของบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งสอดคล้องกับวรรณวิสา แยมเกตุ (2558, หน้า 77) ศึกษาเรื่อง การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง และข้อมูลบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับพรพรรณ พุฒนาชนสิน (2562) ศึกษาเรื่อง การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ

2. อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ลักษณะงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจุน ได้แก่ เงินเดือนหรือรายได้ ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง Megginson & Pedler (1992) ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับวรรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษาเรื่อง การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง รวมถึงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ชเบอร์ก Herzberg (1959) ตามที่ได้ให้ความหมาย ทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจุน โดยปัจจัยกระตุ้นเป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดการจูงใจจากภายในที่จะช่วยส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น ส่วนปัจจัยค่าจุนเป็นปัจจัยที่หากขาดไปก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจต่องานที่รับผิดชอบสูงขึ้น โดยตรงปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานเงินเดือนหรือรายได้ ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน และวิธีควบคุมงานความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา และสถานภาพในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ 2 ส่วน ดังนี้

1.1.1 การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จของงาน โดยความคิดเห็นการได้รับการยอมรับนับถือพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรการให้รางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ทำให้บุคลากรภูมิใจในตัวเองและในงานที่รับผิดชอบ

1.1.2 การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงจูงจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน โดยความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรพิจารณาเพื่อเพิ่มค่าครองชีพหรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 การศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวินิจฉัยตนเองอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้น มหาวิทยาลัยควรจัดการอบรมการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถสำรวจวิเคราะห์เพื่อให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยและข้อบกพร่องของแต่ละบุคคล เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับความสามารถของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยอื่นๆ อาทิ ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่จะช่วยเพิ่มความสามารถในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อาทิ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

การชอบงานที่ทำ ทักษะความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกร่างกาย การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ

2.3 ควรดำเนินการจัดทำวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทุกกลุ่มประกอบด้วย บุคลากรสายผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้ครอบคลุมทุกสายงาน

2.4 ควรทำการศึกษาซ้ำในเรื่องของปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมหลังจากระยะเวลาผ่านไป 1 ปี เมื่อมีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปรับใช้ตามนโยบายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลในครั้งแรกว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองในการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2559). *คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS*. กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พรพรรณ พุฒนาชนสิน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วารสารสมาคมนักวิจัย. ปีที่ 24 ฉบับที่ 3: หน้า 290. ที่มา <https://www.tci-thaijo.org>.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2563). *มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. สืบค้นเมื่อวันตุลาคม 5, 2563. จาก. <http://eq.nstru.ac.th/main/manual>.
- วรรณวิสา เข้มเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd ed). New York: John Wiley & Sons.
- อังกา ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- Herzberg, Frederick. (1991). *A Harvard Business Review Paperback: Motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Meggison, D. and Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide*. London: McGraw-Hill
- Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, อังกา ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.