

**ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**
**Needs of Human Resources Development
for the Support Staff at Roi Et Rajabhat University.**

ทิพมณี เวียงชนก¹

วรฉัตร วรวิรรณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 2) เปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไป และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา และด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และจากการเปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีประศาสนศาสตร์บัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ควรมีการจัดทำแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนในทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรม เช่น กำหนดกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นรูปธรรม จัดสรรงบประมาณสนับสนุนทางการศึกษา การฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนต่างๆ เป็นต้น

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

This research aimed to : 1) study the needs of human resource development for the support staff at Roi Et Rajabhat University, 2) compare the needs of human resource development for the support staffs at Roi Et Rajabhat University, and 3) study the recommendations for the development of the human resources for the support staffs at Roi Et Rajabhat University. The data was collected through the questionnaire from a total of 117 samples. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, and f - test.

The research found that needs for human resource development for the support staff at Roi Et Rajabhat University overall were at the highest level. It shown that the highest level items were career path, support for the higher education, training / seminars, and potential performance respectively. From the comparison of the needs of human resources development, it was found that support staffs had different education levels and different job positions. There was a statistically significant difference at .05 in terms of the human resources development. The suggestion from the study was that there should be planning from Roi Et Rajabhat University administrators in all aspects

concretely such as framing into the higher position, education budget allocation, and the training in various career task skills.

Keywords: Human Resources Development, The Support Staffs, Roi Et Rajabhat University

บทนำ

หากจะกล่าวถึงทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรแล้ว คงหนีไม่พ้นการกล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource : HR) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและลงทุนพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรในอนาคต ดังนั้น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์กร เพราะถึงแม้จะมีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรขาดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดทักษะและความเข้าใจในงานที่เพียงพอ ผลผลิตที่ได้อาจไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรและองค์กรไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายให้บรรลุความสำเร็จได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษาก็ย่อมมีทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติงานหลักๆ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยอันประกอบไปด้วยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายวิชาการนั้น ต่างมีหน้าที่ด้านการวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และหน้าที่เฉพาะเจาะจงอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน จะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ และปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและภาระหน้าที่บนความรับผิดชอบในงานนั้นๆ ตามแต่จะได้รับมอบหมาย โดยภายใต้บริบทของการเป็นมหาวิทยาลัยนั้น จึงเห็นว่ามหาวิทยาลัยหลายๆ แห่งมักจะมุ่งเน้น

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน อันเนื่องมาจากตัวชี้วัดในการพัฒนามหาวิทยาลัยมักจะผูกโยงกับภารกิจของบุคลากรสายวิชาการเสียเป็นส่วนใหญ่

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนนั้น เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ไม่น้อย ในฐานะที่เป็นฟันเฟืองหรือกลไกสนับสนุนให้งานวิชาการและภารกิจอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด บนความมุ่งหวังว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนต่อไป

วัตถุประสงค์

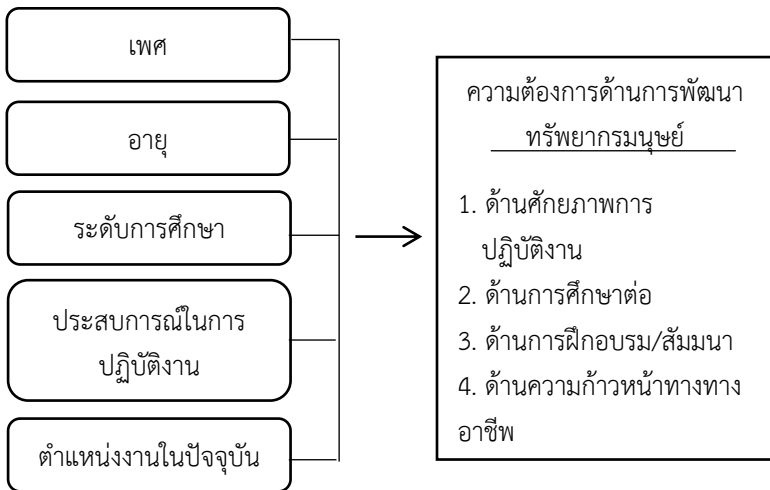
1. เพื่อศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไป
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความแตกต่างกันไปตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 166 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 117 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125)

$$\text{สูตร } n = N / (1 + Ne^2)$$

โดย e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งทำให้ค่าการคลาดเคลื่อนเป็น 0.05

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = 166 / (1 + 166 \times (0.05)^2)$$

$$= 117 \text{ คน}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม

ศรีสะอาด, 2545 : 45) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยทำการจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและลงพื้นที่ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลโดยได้รับความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะนิติรัฐศาสตร์เป็นผู้ลงนามหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อแจ้งหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในการขอความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด แจ้งกลุ่มตัวอย่างขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วก็รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 117 ชุด ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถาม (เฉพาะที่เป็นคำถามปลายเปิด) มาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ Internet ฯลฯ โดยข้อมูลที่เก็บมีการพิจารณาความถูกต้องและมีความเชื่อถือได้ จากนั้น จึงนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และยังได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ไปใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ในการอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 27) ได้เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการแปลความหมายของระดับคะแนนจะใช้เกณฑ์ ดังนี้

| | | |
|-------------|---------|--|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด |

3. เปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไป ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test แบบ independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f - test แบบ One - way ANOVA) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายเป็นรายชื่อ

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งงานอื่นๆ (เช่น นิติกร นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิศวกร วิศวกรโยธา บรรณารักษ์ นักตรวจสอบภายใน เป็นต้น) จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า มีระดับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.409) เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.480) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.557) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.531) และด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.494) แต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับพบว่า มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานและความรับผิดชอบของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องการพัฒนาทักษะการให้บริการและ

การติดต่อสื่อสาร ต้องการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องการระบบพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน/ การสอนงาน/ การให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน ต้องการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

2.2 ด้านการศึกษาต่อ จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับ พบว่า มีความต้องการการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับภารกิจและงานที่รับผิดชอบ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ ต้องการข้อมูลทางวิชาการเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ เป็นลำดับสุดท้าย

2.3 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับ พบว่า มีความต้องการศึกษาดูงานนอกสถานที่เกี่ยวกับภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ต้องการการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสำนักงาน ต้องการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่พึงมีในการปฏิบัติงาน ต้องการวิทยากรจากภายนอกหน่วยงานมาให้ความรู้ เป็นลำดับสุดท้าย

2.4 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับ พบว่ามีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ต้องการให้มหาวิทยาลัยทำแผนพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคง ต้องการเสนอผลงานทางวิชาการ/งานวิจัย ที่บ่งบอกถึงการพัฒนางานในหน้าที่เพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ/งานวิจัย เป็นลำดับสุดท้าย

3. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ

ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวม เพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความ ต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในรายด้าน เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการในด้านอื่นๆ

อายุไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในรายด้าน อายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการด้านศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในรายด้าน ระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการด้าน ความก้าวหน้าทางอาชีพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด ในรายด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการในด้านอื่นๆ

ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 กับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด ในรายด้าน ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 กับความต้องการด้านการศึกษาต่อ แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติกับความต้องการด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา และด้าน ความก้าวหน้าทางอาชีพ

จากผลการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไป สรุปได้ว่า ระดับ การศึกษาและตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดแตกต่างกัน แต่เพศ อายุ

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ มีเหมือนกันทุกคน มีทั้งความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางจิตใจหรือสังคม อาจจะแบ่งความต้องการเป็นภายนอกและภายใน ความต้องการทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Abraham, 1954 อ้างถึงใน สิริริศมีถา เมืองไชย, 2553 : 30) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด มีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็เข้ามาแทนที่ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เริ่มตั้งแต่ความต้องการขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้น คือ ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับในสังคม และ ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ในที่นี้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด บ่งบอกถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการเหมือนกันทุกคน และต้องการตอบสนองความต้องการนั้นๆ เพื่อแสวงหาความสำเร็จ ความมั่นคง

ของชีวิต การยอมรับนับถือในสังคม มนุษย์เริ่มมองเห็นคุณค่าตนเองมากขึ้น มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ สามารถพัฒนาตนเองได้ จนเป็นที่ยอมรับในสังคม จึงเริ่มมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือในคุณค่าของตนจากบุคคลอื่น

ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม/สัมมนา และด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่า ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ต้องการให้มหาวิทยาลัยทำแผนพัฒนาอาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคง ต้องการเสนอผลงานทางวิชาการ/งานวิจัยที่บ่งบอกถึงการพัฒนางานในหน้าที่เพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ/งานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ วินดา วาติเจริญ และคณะ (2556: 165) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นการสนับสนุนคนเก่งและคนดีให้เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพที่สนใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้อยู่ในตำแหน่งงานที่ต้องการ มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม สามารถยกระดับฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งการได้มาของความก้าวหน้าในสายอาชีพต้องผ่านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อันประกอบไปด้วย การสังเกตการณ์การประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาสายงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ วรารัตน์ เขียวโพรี (2550 : 111) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการวัดคุณค่าความก้าวหน้าหรือศักยภาพที่บุคคลและองค์กรได้รับจากโปรแกรมการพัฒนา ซึ่งประเมินผ่านผลการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร งานมีปัญหาใดๆ หรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลอย่างไร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ที่ทำให้พนักงานตระหนักถึงค่านิยม จุดอ่อน จุดแข็งในตนเอง มีความสนใจและมีความต้องการ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556: 24) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพ หรือเรียกว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ ซึ่งหมายถึงทางเดินของหน้าที่การงานและความรับผิดชอบตำแหน่งงานที่คนหนึ่งคนใดถือครองอยู่ การจัดการสายความก้าวหน้าเป็นการจัดวางความก้าวหน้าผ่านกระบวนการประเมินค่างาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งในแวดวงการพัฒนา และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับเครื่องมือนี้ในแง่ของการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นเครื่องมือชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของ พนักงานและความคาดหวังของหน่วยงาน

1.2 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ต้องการการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับภารกิจ และงานที่รับผิดชอบ ต้องการการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ต้องการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ และต้องการข้อมูลทางวิชาการเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริรัตน์ มีเดช (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความต้องการการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโททางด้าน ภาษาต่างประเทศ และสอดคล้องกับ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556: 68) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การศึกษา การวิจัย สร้างองค์ความรู้เพื่อจัดการกับ สภาพแวดล้อมเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์จากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง เป็นพื้นฐาน ในการทำงาน การเริ่มประกอบอาชีพ การทำงานหนึ่งงานใดหรือการจัดการสิ่งหนึ่งสิ่งใดต้องอาศัยความรู้จำนวนมากจึงจะเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ คือ ต้องมีความรู้ทั้งใน ทางการบริหารและวิชาชีพ และต้องอาศัยทักษะประสบการณ์จึงจะจัดการงานทุกอย่าง ได้ดี

1.3 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา พบว่า ต้องการศึกษาดูงานนอกสถานที่เกี่ยวกับ ภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการฝึกอบรมด้านการ

ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ต้องการการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการสำนักงาน ต้องการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่พึงมีในการปฏิบัติงาน และต้องการวิทยากรจากภายนอกหน่วยงานมาให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศรีศมีถา เมืองไชย (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงานและความต้องการด้านการสอนงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล รวีวงศ์ไพบุรณ์ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ พบว่า พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ มีความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมให้มากเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงาน ควรมีการพัฒนาความรู้ และทักษะการทำงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และควรสนับสนุน และจัดสรรหลักสูตร การศึกษาให้พนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ และความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาตัวเองและนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา วาดีเจริญ และคณะ (2556: 105) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2556 : 89) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการยกระดับความสามารถทั้งสามองค์ประกอบของพนักงาน (ความรู้ในการจัดการ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรับผิดชอบ) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญและหลากหลายจนเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีความสามารถเพื่อพัฒนางานใหม่ๆ วิธีการทำงานแบบใหม่ หรือคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การฝึกอบรมถือเป็นมาตรการสำคัญต่อจากการศึกษาในการพัฒนาคุณค่าพนักงานให้

เพิ่มพูนความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับของหน่วยการผลิต เห็นความสำคัญและจัดการฝึกอบรมกันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

1.4 ด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานและความรับผิดชอบของตนเอง รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องการพัฒนาทักษะการให้บริการและการติดต่อสื่อสาร ต้องการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ต้องการระบบพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน/การสอนงาน/การให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน ต้องการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ไชยชุมพล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมพนักงานเทศบาลตำบลบางปู มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาก โดยด้านคุณสมบัติส่วนตัว (คุณธรรม/จริยธรรม) ในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และจิตวิทยาในการใช้ถ้อยคำในการสนทนาเพื่อสร้างประทับใจ รองลงมา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ต้องการในเรื่องการแนะนำงานก่อนปฏิบัติหน้าที่ในกรณีโอนย้ายมาใหม่หรือได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ และการประชุมชี้แจงทิศทางการทำงาน ในด้านนโยบาย ด้านการบริหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชธรรม ฌ สงขลา (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ออมทรัพย์นาวิกโยธิน จำกัด พบว่า ฝ่ายจัดการโดยรวมมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2554: 124) ได้อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ จนถึงขั้นตอนการติดตามประเมินผลการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนที่ 3 ของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ซึ่งก็มีหลากหลาย เช่น โปรแกรมพี่เลี้ยง การเพิ่มคุณค่าในงาน การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การทำกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเป็นวิทยากรภายใน

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การฝึกอบรม การประชุม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

2. จากผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดโดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน พบว่า มีความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มีเดช (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการฝึกอบรม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประเภทอุตสาหกรรมท่องเที่ยว พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าทางอาชีพให้เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน ตลอดทั้งควรเร่งดำเนินการให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่อายุงานยังไม่ถึง เป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง
2. ควรมีงบประมาณสนับสนุนทางการศึกษาให้กับบุคลากร ให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. อบรมเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การปรับทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการมีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน
5. เส้นทาง การเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ควรจัดให้มีการประเมินผลรายบุคคลในรูปแบบการประเมินภาคปฏิบัติ เพื่อดูความชำนาญงานในด้านนั้นๆ และสรรหาบุคลากรที่มีความชำนาญงานแต่ละด้าน เพื่อพัฒนาหรือรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร ลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์
6. ด้านกายภาพ ภูมิทัศน์ควรพัฒนา ปรับปรุงห้องทำงานให้เกิดความแปลกใหม่ในการทำงาน ไม่จำเจ ซ้ำซาก การจัดหาอุปกรณ์ด้าน IT คอมพิวเตอร์ Smart TV หรือ WiFi เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ด้านสุขภาพ ควรมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างความมั่นใจในองค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นที่องค์กรให้สวัสดิการแก่บุคลากร
8. ต้องการให้ผลการสำรวจเป็นเสียงสะท้อนให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในการนำไปบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัชธรรม ฌ สงขลา. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ออมทรัพย์นาวิกโยธิน จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ:
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรพิมล รวีวงศ์ไพบูรณ์. (2553). *ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ*.
(ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วนิดา วาติเจริญ และคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี
สู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource
Development)*. กรุงเทพฯ: สิริบุตรการพิมพ์.
- ศิริพร ไชยชุมพล. (2552). *การศึกษาความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*.
(การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ศิริรัตน์ มีเดช. (2549). *ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
ของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ศิริรัศมีถา เมืองไชย. (2553). *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัด
เชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2554). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล = Individual
development plan*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York:
Harper and Rows.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*, 3rd New York:
Harper & Row.