

# ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## Problems and Needs of Self-Development among Staff of Faculty of Nursing, Burapha University

ประภัสสร พลาบตีวัฒน์, กศ.บ.<sup>1\*</sup> อาภรณ์ ดีนาน, Ph.D.<sup>2</sup> นุจรี ไชยมงคล, Ph.D.<sup>2</sup>

Prapassorn Plabodewat, B.Ed., Aporn Deenan, Ph.D., Nujjaree Chaimongkol, Ph.D.

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 147 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูล ทั่วไป และแบบสอบถามปัญหาและความต้องการในการ พัฒนาตนเองของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ พรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาการพัฒนา ตนเองโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.45, SD = 0.15$ ) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ได้แก่ การศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยความ ต้องการอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.28, SD = 0.16$ ) การฝึก อบรมมีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.84, SD = 0.23$ ) และการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.23, SD = 0.11$ ) ด้าน ความต้องการการสนับสนุนด้านการวิจัยพบว่าบุคลากร ส่วนมาก (ร้อยละ 85.2) ต้องการให้จัดหาบุคคลที่สามารถ แก้ไขภาษา (editor) นอกจากนี้ ความต้องการข้อมูล/คู่มือ/ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $M = 4.15, SD = 0.10$ ) ผลการวิจัยนี้ ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมี

การพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรและนโยบายของสถาบัน  
**คำสำคัญ:** ปัญหา ความต้องการ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### Abstract

The purpose of this descriptive study was to examine problems and needs related to self-development among staff of Faculty of Nursing, Burapha University. Participants included 147 academic and supporting staff of Faculty of Nursing, Burapha University, Chon Buri province. Data collection was carried out from October to December 2015. Research instruments consisted of a demographic questionnaire and the problems and the needs for self-development questionnaire. Descriptive statistics was used to analyze the data.

Results revealed that the participants had problems of self-development at a low level ( $M = 2.45, SD = 0.15$ ), Needs for the self-development were sorted in descending order; study visit was at a high level ( $M = 4.28, SD = 0.16$ ), the training in suitable program was also at a high level ( $M = 3.84, SD = 0.23$ ), and continuing higher

<sup>1</sup> นักวิชาการชำนาญการพิเศษ งานบริหารบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\* ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) e-mail: prapasso@buu.ac.th

education was at a moderate level ( $M = 3.23$ ,  $SD = 0.11$ ). For the needs of research support, it was found that most of the participants (85.2%) needed to have a native English language person to edit their papers. Moreover, the mean score of information needs/guideline/handbook, and advanced knowledge related to human resource development was at a high level ( $M = 4.15$ ,  $SD = 0.10$ ). These findings suggest that administrator could use these research results to make development plan for human development in according to staff needs and institute policy.

**Key words:** Problems, needs, self-development, human resource development

### ความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ต้องอาศัยการขับเคลื่อนขององค์ประกอบ 3 ส่วน คือ คน เงิน อุปกรณ์ ทั้งนี้ คน หรือ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างสรรค์และบริหารงานขององค์กร การพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จในภารกิจหลักได้ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นองค์กรหนึ่งที่ดำเนินการให้บริการจัดการศึกษา โดยมีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิต พัฒนางานวิจัย จัดบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมจะทำให้มหาวิทยาลัยบูรพามีบุคลากรที่มีความสามารถสูง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง สามารถดำเนินกิจกรรมที่เป็นพันธกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การพัฒนาบุคลากรที่ดีจึงต้องมีเป้าหมาย และทิศทางที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานได้

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตามความ

สามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความคิด ความสามารถ ความรู้ความชำนาญให้มีศักยภาพสูง เกิดผลผลิตทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม บุคลากรที่ทำงานที่ตนเองรัก จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เฉื่อยชา มุ่งสู่ผลผลิตตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ หน่วยงานคณะพยาบาลศาสตร์ในมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน บุคลากรทุกคนต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่กำหนด ถึงแม้ว่าผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะมีคุณสมบัติเหมาะสม แต่บุคลากรดังกล่าวยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกฎระเบียบ วิธีการทำงานตามขอบเขตของตนเองอย่างต่อเนื่องและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นสู่การประกันคุณภาพของการจัดการศึกษา สามารถตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย ประเทศและประชาคมโลก

ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 147 คน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรสายวิชาการพัฒนาตนเองไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะไม่สามารถพัฒนาด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามแผนของคณะพยาบาลศาสตร์ (รายงานผลการประเมินแผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก, 2557) ทำให้คณะพยาบาลศาสตร์ต้องเปลี่ยนแผนและแนวทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังพบปัญหาว่า ไม่สามารถขอรับการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเวลาที่กำหนด การพัฒนาผลงานวิชาการไม่เป็นไปตามแผน (รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ, 2557) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า มีความรู้ไม่เพียงพอในการทำงานที่ซับซ้อนหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายใหม่ ๆ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งยังมีขีดจำกัดในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญ สามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนได้ดี มีศักยภาพสูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัญหาและ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (อิสยาภรณ์ พิทยาภรณ์, 2548) นอกจากนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านงานวิจัย ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553) และจากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เทคโนโลยี และด้านการศึกษาต่อส่วนความต้องการพัฒนาระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง (พัชรินทร์ ราชคมน์, 2554) ดังนั้นการสำรวจปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานทั้งในส่วนของสายวิชาการ และสายสนับสนุน จะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ใช้สำหรับการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นผลบวกต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ยอร์ก (Yorks, 2005) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ ความคิดรวบยอดต่อบทบาทขององค์กรและนักพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันผลักดันและสร้างความมีประสิทธิภาพในงาม โดยให้บุคลากรสามารถนำเอาความสามารถที่มีอยู่ผสมผสาน

กับการนำเอาทรัพยากรที่องค์กรมีมาพัฒนาตนเองและ ผลประกอบการเพื่อทำให้ทั้งบุคลากรและองค์กรต่าง บรรลุเป้าหมายไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ยังทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกันทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือทีมผู้ปฏิบัติงาน และระดับโดยรวม (Woolner, 1992)

หลักการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การกำหนด เป้าหมายและบทบาทผู้บริหารองค์การในการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันแห่งนั้น ๆ การจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เริ่มจากวิเคราะห์ ความต้องการที่จะพัฒนา อันได้มาจากข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวบุคคลที่มีอยู่ การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา บุคลากรนั้นต้องมุ่งต่อผลที่จะก่อให้เกิดการประสานงาน และการร่วมมือกันเพื่อนำไปสู่ระบบ องค์กร หรือสถาบัน แห่งนั้น ๆ และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็น ความพยายามในการที่จะตอบคำถามสองคำถามคือ ต้องการทราบว่าแผนพัฒนาบุคลากรกระทำไปด้วยความ ละเอียดรอบคอบเพียงใด และผลของการพัฒนาบุคลากร จะให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือไม่ ส่วนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน การให้รักษา ราชการแทน การส่งไปศึกษาดูงาน การจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่จัดทำเอกสารงานวิชาการให้ เพียงพอ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ การอ่านและ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การฟังปาฐกถาทางวิชาการ ให้ ทำการทดลองวิจัยและให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และการนิเทศงานของผู้บริหาร เป็นต้น (เสนาะ ดิยาวี, 2539; วินเชื้อ โปธิ์ทัก, 2537; Nadler & Nadler, 1989; Werther & Davis, 1981)

Nadler and Nadler (1989) ได้แบ่งวิธีการพัฒนา บุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) การฝึกอบรม (training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของบุคคลในขณะนั้นที่จะต้อง เรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับ ความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานใน ตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรืองานที่มีความยากมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรม เมื่อผ่าน

การฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือ มีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมเป็นการเสียค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงขององค์กร อาจใช้เวลาเพียง 1 หรือ 2 วัน จนถึง 2-3 สัปดาห์ หรืออาจนานตั้งแต่ 1 เดือน จนถึงหลายเดือน 2) การศึกษาต่อเป็นการจัดส่งข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น 3) การพัฒนาตนเองจุดเน้นของการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อการเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ เพื่อเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 147 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 97 ราย และ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 50 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในสถาบันที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ชุดที่ 2 แบบสอบถามปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม

ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับความมากน้อยของปัญหา คะแนนตั้งแต่ 1 หมายถึง เป็นปัญหาน้อยที่สุด จนถึงคะแนน 5 หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวนทั้งหมด 32 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการวิจัย โดยด้านการวิจัย เป็นคำถามแบบเลือกตอบ สำหรับด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นของตนเอง และส่วนที่ 2 ความต้องการข้อมูล/คู่มือ/ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นข้อคำถามปลายปิดจำนวนทั้งหมด 18 ข้อ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับความมากน้อยของปัญหา คะแนนตั้งแต่ 1 หมายถึง เป็นปัญหาน้อยที่สุด จนถึงคะแนน 5 หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด

การแปลผลคะแนน จากข้อมูลของแบบสอบถามชุดที่ 2 และ 3 ใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49 หมายถึง มีปัญหา/ความต้องการ ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.50 หมายถึง มีปัญหา/ความต้องการ ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 5.00 หมายถึง มีปัญหา/ความต้องการ ในระดับสูง

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย นำค่าที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุกชุด สูงกว่า .70

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังจากที่โครงการวิจัยได้รับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว เลขที่ 156/2558 ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์วิธีการดำเนินการและประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งการตอบรับหรือปฏิเสธจะไม่มีผลแต่อย่างใดทั้งสิ้น เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมให้ลงนามในเอกสารยินยอม นอกจากนี้ระหว่างการศึกษาถ้ากลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการเข้าร่วมศึกษาสามารถยกเลิกได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการใช้ชื่อจริง แต่ใช้รหัสตัวเลขแทน ข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์สามารถเข้าถึงได้เฉพาะผู้วิจัยเท่านั้น หากกลุ่มตัวอย่างมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายเมื่อเผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา
2. หลังจากนั้นผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ยกเว้นบุคลากรที่ลาศึกษาต่อและผู้ที่ไม่สมัครใจให้ข้อมูล
3. ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างที่ห้องทำงานแล้วให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย สอบถามความสมัครใจ หากกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมฯ ผู้ช่วยวิจัยแจ้งการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงให้เซ็นชื่อสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย
4. ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำกล่องกระดาษไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืน ผู้ช่วยวิจัยบริเวณภายในห้องสำนักงานคนบตี ชั้นที่ 1 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $p < .05$  แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 147 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 88.3) อายุ 46-55 ปี ร้อยละ 38.8 รองลงมาอายุ 30-35 ปี ร้อยละ 25.2 เป็นบุคลากรสายผู้สอนร้อยละ 63.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 35.8 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 32.5 และมีระยะเวลาการทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์ 1-5 ปี ร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ 16-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.6 และ 19.2 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.45$ ,  $SD = 0.15$ ) ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับ การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา (ร้อยละ 99.2) ประเภทของกิจกรรมที่เคยเข้าร่วมมากที่สุด คือ การสัมมนา (ร้อยละ 87.4) รองลงมา คือ การประชุม (ร้อยละ 86.6) หน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรม คือ หน่วยงานที่เป็นสังกัดของตนเอง (ร้อยละ 90.8) รองลงมา คือ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 71.4) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า รายข้อที่มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ( $M = 3.03$ ,  $SD = 1.35$ ) รองลงมา คือ ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในช่วงที่เข้ารับการพัฒนา ( $M = 2.45$ ,  $SD = 0.15$ ) รายละเอียดดังในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง  
คะแนนรวมและรายชื่อ (n = 147)

ตัวแปร	M	SD
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง รายชื่อ	2.45	.15
1. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	3.03	1.35
2. ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในช่วงที่เข้ารับการพัฒนา	2.93	1.37
3. ระยะเวลาที่จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	2.78	1.16
4. เรื่องที่จัดไม่ตรงกับความต้องการ	2.49	1.11
5. สถานที่จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	2.28	1.03
6. ไม่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.13	1.05
7. อุปกรณ์ที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	2.00	1.00
8. วิทยากรไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้	1.94	.98

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร 3.84,  $SD = 0.23$ ) และการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยความต้องการ  
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.23, SD = 0.11$ ) รายละเอียด  
ความต้องการอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.28, SD = 0.16$ ) ดังในตารางที่ 2  
การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับสูง ( $M =$

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน  
การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ ทั้งคะแนนด้านและรายชื่อ (n = 147)

ตัวแปร	M	SD
การศึกษาดูงาน รายชื่อ	4.28	.16
1. แสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	4.46	.80
2. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของส่วนงาน	4.45	.87
3. ให้ทุนสนับสนุนการไปศึกษาดูงาน	4.36	.91
4. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	4.11	1.03
5. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	4.03	1.20



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	M	SD
<b>การฝึกอบรม</b>	<b>3.84</b>	<b>.23</b>
รายชื่อ		
1. การเข้าร่วมฟังคำบรรยายในประเด็นที่สนใจ	4.17	0.83
2. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	4.07	0.89
3. การเข้าร่วมประชุม สัมมนาวิชาการ	4.02	0.91
4. การฝึกอบรมระยะสั้น 1 – 2 วัน	3.73	1.34
5. การฝึกอบรมระยะสั้น 3 – 5 วัน	3.68	1.30
6. การฝึกอบรมระยะยาว (มากกว่า 1 สัปดาห์)	3.39	1.24
<b>การศึกษาต่อ</b>	<b>3.23</b>	<b>.11</b>
รายชื่อ		
1. การศึกษาต่อควรตรงกับแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน	4.08	1.42
2. ความต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน	3.76	1.43
3. ความต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	3.31	1.59
4. ความต้องการศึกษาต่อต่างประเทศ	3.02	1.71
5. ความต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ	2.87	1.54
6. ความต้องการศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาเป็นบางส่วน		
จากการปฏิบัติงาน	2.84	1.49
7. ความต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาปฏิบัติงาน	2.76	1.63

ความต้องการการสนับสนุนด้านการวิจัย พบว่า เป้าหมาย และร้อยละ 77.8 ต้องการให้มีกิจกรรมส่งเสริม ร้อยละ 85.2 ของกลุ่มตัวอย่าง ต้องการให้จัดหาบุคคล การวิจัย เช่น การเชิญ visiting professor จากต่างประเทศ ที่สามารถแก้ไขภาษา (editor) รองลงมาร้อยละ 81.5 หรือวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาบรรยายให้ความรู้ รายละเอียด ต้องการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยไปยังกลุ่ม ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละของจำนวนบุคคลกร จำแนกตามความต้องการการสนับสนุนด้านการวิจัย

ความต้องการการสนับสนุนด้านการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
- การจัดหาบุคคลที่สามารถแก้ไขภาษา (editor)	23	85.2
- การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ไปยังกลุ่มเป้าหมาย	22	81.5
- กิจกรรมส่งเสริมการวิจัย เช่น การเชิญ Visiting Professor จากประเทศ หรือวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาบรรยายให้ความรู้	21	77.8
- การบริการสืบค้นข้อมูลคอมพิวเตอร์	20	74.1
- การสนับสนุนทุนไปร่วมทำงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	19	70.4
- เว็บไซต์ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร และแหล่งทุนวิจัย	19	70.4
- ข้อมูลแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งวารสารและประชุมวิชาการ	17	63.0

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความต้องการการสนับสนุนด้านการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
- การให้คำปรึกษา/คำแนะนำในการดำเนินการวิจัย	16	59.3
- การบริการเครื่องมือวิจัย	16	59.3
- การบริการอุปกรณ์สารสนเทศ	14	51.9
- การบริการผ่าน blog คลินิกวิจัย	13	48.1
- การส่งเสริมด้านการจัดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	14	51.9
- ห้องปฏิบัติการวิจัยฯ หรือหน่วยวิจัย	12	44.4
- การบริการห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้า	12	44.4

ความต้องการข้อมูล/คู่มือ/ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.15$ ,  $SD = 0.10$ ) ด้านสิทธิและประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับจาก มหาวิทยาลัยบูรพามีความต้องการสูงสุด ( $M = 4.35$ ,  $SD = 0.91$ ) และรองลงมาการพัฒนาองค์กร ( $M = 4.33$ ,  $SD = 0.81$ ) รายละเอียดดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพของคะแนนความต้องการข้อมูล/คู่มือ/ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยรวมและรายข้อ ( $n = 147$ )

ตัวแปร	M	SD.
ความต้องการข้อมูล/คู่มือ/ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร รายข้อ	4.15	.10
- สิทธิและประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับจากมหาวิทยาลัยบูรพา	4.35	.91
- การพัฒนาองค์กร	4.33	.81
- ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีเปลี่ยนแปลง	4.32	.74
- การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.32	.85
- นโยบายของมหาวิทยาลัย	4.23	.89
- การวิจัยเพื่อพัฒนางาน	4.21	.84
- การพัฒนาตนเอง	4.18	1.03
- วิธีประเมินผลงานของตนเอง	4.17	.87
- หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานเพื่อเสนอขอให้พิจารณากำหนดเลื่อนตำแหน่ง	4.16	.99
- เทคนิคการทำงานให้ได้รับความสำเร็จและมีความสุข	4.15	1.01
- การทำงานเป็นทีม	4.15	.97
- ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.15	.93
- วิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.13	.95
- เทคนิคการตัดสินใจ	4.04	.95
- เทคนิคการวางแผน	4.04	.98
- เทคนิคการประสานงาน	3.96	1.01
- การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ	3.95	1.07
- วิธีสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและวิธีทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.83	1.16



## การอภิปรายผล

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับต่ำสอดคล้องกับการศึกษาของทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ที่ศึกษาปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยบูรพามีความมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ มหาวิทยาลัยบูรพาจึงมีการผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การจัดอบรมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ทุกคน และยังมี การจัดบริการวิชาการให้กับบุคลากรทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพามีงบประมาณค่อนข้างจำกัด และปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายในการขยายงานของมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก (ทิพวรรณ ธรรมธากุล, 2550) ส่งผลให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ

นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่รองลงมาจากด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ คือ ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในช่วงที่เข้ารับการพัฒนา สอดคล้องกับการศึกษาของทิพวรรณ ธรรมธากุล (2550) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับมากที่สุด คือ การขาดผู้ปฏิบัติงานแทน ซึ่งการขาดผู้ปฏิบัติงานแทนนั้น จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สามารถละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบไปได้ ทั้งยังอาจเกิดความล่าช้าของงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยบูรพาไม่ได้มีการกำหนดการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แทนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การตัดสินใจเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรเกิดจากการ

ตัดสินใจของผู้บริหาร หากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรพบว่า แต่ละด้านระดับปานกลางถึงระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ที่ทำการศึกษาคือความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างมาก และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันยุคสมัย

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานระดับมากที่สุดด้านการฝึกอบรมระดับมาก และด้านการศึกษาต่อระดับปานกลางตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ที่พบว่าปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (อิสยาภรณ์ พิทยาภรณ์, 2548) ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของคณะพยาบาลศาสตร์จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งเป็นการศึกษาระดับสูงสุด ส่งผลให้ความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อมีเพียงระดับปานกลาง นอกจากนี้คณะพยาบาลศาสตร์ ได้มีแผนพัฒนาบุคลากรสายการสอนให้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ส่งผลให้ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อมีความต้องการน้อยที่สุด

ในส่วนของด้านของการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาในด้านนี้ระดับมาก เนื่องจากการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาคุณภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของ พชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ที่พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ต้องการพัฒนาด้านฝึกรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เทคโนโลยี และด้านศึกษาต่อส่วนความต้องการพัฒนาระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่งตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตาม การอบรมยังต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก ซึ่งการอบรมของสายงานพยาบาลมีการอบรมเฉพาะทาง ที่ต้องใช้เวลานานอย่างน้อยถึง 4 เดือนในการอบรม

ด้านการศึกษาดูงาน พบว่ามีความต้องการด้านนี้ระดับมากที่สุด เนื่องจากการศึกษาดูงานใช้ระยะเวลาอันสั้น บุคลากรได้พบเห็นกระบวนการต่าง ๆ อย่างแท้จริงและยังได้เปิดโลกทัศน์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าบุคลากรมีความต้องการในการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของส่วนงาน

ในส่วนของการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดหาบุคคลที่สามารถแก้ไขภาษา (Editor) มากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยไปยังกลุ่มเป้าหมายและต้องการให้มีกิจกรรมส่งเสริมการวิจัย เช่น การเชิญ Visiting Professor จากประเทศหรือวิทยาการที่มีชื่อเสียงมาบรรยายให้ความรู้ ตามลำดับ ซึ่งจากการศึกษาของ วนิดา พิงสรน้อย (2556) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สามลำดับแรก คือ การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าในการสืบค้นข้อมูล การมีเอกสารและระบบฐานข้อมูลในการค้นคว้าที่มีประสิทธิภาพ และการมีคณะผู้เชี่ยวชาญชำนาญการในการทำวิจัยทั้งนี้เพราะหากหน่วยงานมีการจัดหาบุคคลที่สามารถแก้ไขภาษาให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานวิจัย จะสามารถเพิ่มความมั่นใจในการเผยแพร่ผลงานวิจัยมากขึ้น

ความต้องการข้อมูล/คู่มือ/ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.15$ ,  $SD = .10$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2550) ที่ทำการศึกษานวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ได้ศึกษาในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน พบว่า การไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงานให้ศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการมีแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้แนวทางของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรจัดให้มีระบบของการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แทน เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรได้

### เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2550). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รายงานการวิจัย.
- ทรงศักดิ์ ทิอ่อน. (2550). *ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กร บริหารส่วนจังหวัดอุดรดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- ทิพวรรณ ธรรมาธิกุล. (2550). *การศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. รายงานการวิจัย.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม. รายงานการวิจัย.

- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่. รายงานการวิจัย.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2557). *รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ, 2557*. เอกสารรายงาน.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2557). *รายงานผลการประเมินแผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก, 2557*. เอกสารรายงาน.
- วิน เชื้อโพธิ์ทัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วนิดา พิงสระน้อย. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- อิสยาภรณ์ พิทยาภรณ์. (2548). *การศึกษาความต้องการและปัญหาการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Nedler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources*. California: Jossey-Bass.
- Werther, W. B., & David, K. (1981). *Personnel management and human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Woolner, P. (1992). *The purposes and stages of the learning organization*. Dissertation Abstracts International. 9(23), 41 – 45.
- Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.