

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Self-Development Progression of Staff at Ramkhamhaeng University Library

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช^{1*} สุมิตรา เรืองพีระกุล² ชมสุภัค ครุฑกะ³

¹สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Vatchara Naronglitidach^{1*} Sumitra Ruengpeerakul² Chomsupak Cruthaka³

¹Ramkhamhaeng University Library, Ramkhamhaeng University

²Faculty of Science, Ramkhamhaeng University

³Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author E-mail: vatchara@lib.ru.ac.th

(Received: March 16, 2020; Accepted: October 27, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .891 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ และ 2) บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนบุคคลากรที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

Abstract

The purposes of this research were to 1) study self-development progression of staff at Ramkhamhaeng University Library, and 2) compare the self-development progression of staff classified by gender, age, educational qualifications, average monthly income, and type of staff. The sample population consisted of 108 staff at Ramkhamhaeng University Library. The research instruments were a five-rating scale questionnaire with its reliability level at .891. The data was analyzed by statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test technique and one-way analysis of variance.

Findings were as follows: 1) the staff at Ramkhamhaeng University Library under study exhibited the self-development progression overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that the self-development progression of staff at Ramkhamhaeng University Library was at a high level in all aspects in the following descending order, these were training, self-directed learning and continuing education, and 2) the staff at Ramkhamhaeng University Library who differed in age and education had differences in the overall of self-development at the statistically significant level of .05. However, the staff who differed in gender, average monthly income, and type of staff did not have differences in the overall of self-development.

Keywords: Self-Development Progression

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันและอนาคตเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสารการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และพัฒนาสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เห็นได้จากปัจจุบันกลยุทธ์การพัฒนาประเทศจะมุ่งไปสู่ “เศรษฐกิจฐานพื้นฐานแห่งความรู้” โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สู่การเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความรู้ความสามารถขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรนำไปสู่การสร้างคุณค่าต่อผลผลิตหรือบริการที่ส่งผลกระทบต่อคุณค่าขององค์กรสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กรได้มากขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ประเทศและองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญและมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่หรือเศรษฐกิจบนพื้นฐานแห่งความรู้กันอย่างกว้างขวาง (สมคิด พุทธศรี, 2562)

สำหรับประเทศไทย จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดทิศทางการพัฒนาประเทศโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งทางจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ทักษะ และความสามารถ โดยในส่วนของพัฒนาเด็กและเยาวชนนั้น มุ่งเน้นเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจทักษะชีวิต และความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในทุกภาคส่วนและต้องใช้เวลาในการวางแผนการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่ดีของสังคมและประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาระบบราชการอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เปลี่ยนแนวทางในการบริหารไปจากเดิมภายใต้กรอบแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ภายใต้ฐานแนวคิดทุนมนุษย์ กล่าวถึงแนวทางที่สามารถดำเนินการได้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาในและนอกระบบ การพัฒนาด้วยประสบการณ์ทำงาน การโยกย้าย สับเปลี่ยน การเลื่อนตำแหน่งงาน ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้งานทำได้ 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล การกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม การวางแผน และการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน และ 3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน เป็นความพยายามของผู้บริหารระดับสูงสุดที่ได้วางแผนจัดองค์กรจัดการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในช่วงจังหวะชีวิตของการทำงาน มีความต้องการให้ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อสร้างโอกาสในชีวิตให้กับตนเองได้พัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง หรืออาจมีผลต่อรายได้ที่อาจมีการพิจารณาจากหัวหน้าให้ได้รับเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่จะทำให้แต่ละคนมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น แน่แน่นอนว่าการพัฒนาตนเองจะเป็นทางหนึ่งที่ทำให้ตนเองสามารถเดินต่อในเส้นทางการทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญ มีผลต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต (ดวงกมล วิเชียรสาร และธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2561)

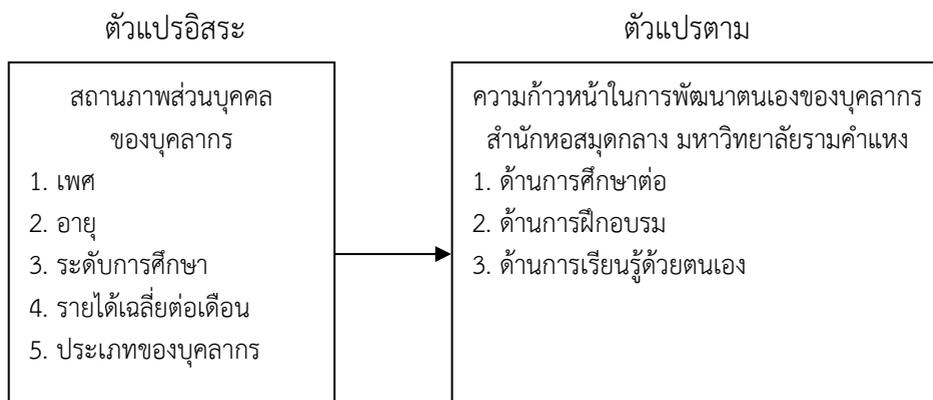
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่สนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์เป็นแหล่งค้นคว้าวิจัย สนับสนุนการเรียนการสอนแบบตลาดวิชา เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และที่สำคัญทางสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีจุดมุ่งหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไปสู่ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบและมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงเล็งเห็นความสำคัญของผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายวางแผนการพัฒนาบุคลากรและองค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยพัฒนาความสามารถทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน โดยการพัฒนาที่เกิดขึ้นทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงนำมาสู่การศึกษาความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และนำข้อมูลที่ได้ในการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดของงานวิจัยนี้ พัฒนาจากแนวคิดการพัฒนาตนเองจาก สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2560) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 143 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาต่อ 2) ด้านการฝึกอบรม และ 3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 29 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .891 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 108 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษา สถานภาพทั่วไปของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.40 อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 38.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 55.60 และประเภทของบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 57.40

2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) และด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.90$)

3. ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการศึกษาต่อ	4.04	.47	3.84	.41	2.22*	.029
2. ด้านการฝึกอบรม	4.08	.48	3.92	.36	1.88	.062
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.97	.47	3.94	.42	.36	.719
ภาพรวม	4.03	.46	3.90	.37	1.56	.121

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการศึกษาต่อ					
ระหว่างกลุ่ม	3.468	3	1.15	6.96*	.000
ภายในกลุ่ม	17.281	104	.16		
รวม	20.749	107			
ด้านการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.650	3	.88	6.12*	.001
ภายในกลุ่ม	14.926	104	.14		
รวม	17.577	107			
ด้านความรู้ด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.818	3	.60	3.46*	.019

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ภายในกลุ่ม	18.212	104	.17		
รวม	20.030	107			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.522	3	.84	5.94*	.001
ภายในกลุ่ม	14.723	104	.14		
รวม	17.244	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการศึกษาต่อ					
ระหว่างกลุ่ม	4.351	2	2.18	13.93*	.000
ภายในกลุ่ม	16.398	105	.16		
รวม	20.749	107			
ด้านการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	4.886	2	2.44	20.21*	.000
ภายในกลุ่ม	12.691	105	.12		
รวม	17.577	107			
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2.228	2	1.11	6.57*	.002
ภายในกลุ่ม	17.802	105	.17		
รวม	20.030	107			
ภาพรวม					

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.681	2	1.84	14.25*	.000
ภายในกลุ่ม	13.563	105	.13		
รวม	17.244	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	.242	2	.12	.62	.540
ภายในกลุ่ม	20.507	105	.20		
รวม	20.749	107			
ด้านการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	.421	2	.21	1.29	.280
ภายในกลุ่ม	17.156	105	.16		
รวม	17.577	107			
การเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.01	.03	.971
ภายในกลุ่ม	20.019	105	.19		
รวม	20.030	107			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.145	2	.07	.45	.642
ภายในกลุ่ม	17.099	105	.16		
รวม	17.244	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	.070	2	.04	.18	.836
ภายในกลุ่ม	20.679	105	.20		
รวม	20.749	107			
ด้านการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	.277	2	.14	.84	.435
ภายในกลุ่ม	17.300	105	.17		
รวม	17.577	107			
การเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.742	2	.37	2.02	.138
ภายในกลุ่ม	19.288	105	.18		
รวม	20.030	107			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.233	2	.12	.72	.490
ภายในกลุ่ม	17.011	105	.16		
รวม	17.244	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสายสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สรุปการวิจัย

1. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความคิดเห็นด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการโอกาสศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ต้องการการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก บุคลากรสำนักหอสมุดกลางจึงมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองทั้งในการลาศึกษาต่อในลักษณะลาศึกษาต่อเต็มเวลาและลาศึกษาต่อในบางเวลาตามหลักสูตรที่เพิ่มพูนความรู้และมีการฝึกทักษะในการทำงานเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2560) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับงานที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคตอันใกล้ได้ รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไป และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ สริณญา ไววิงรบ (2561) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรม บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน และฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาทในการอยู่ร่วมกับสังคม ทั้งนี้เนื่องมาจากการฝึกอบรมช่วยในการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน มีความคล่องตัวในการทำงาน และประสบความสำเร็จได้อย่างบรรลุเป้าหมาย บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีหน้าที่ในการให้บริการด้านการยืม คืน การจัดหาหนังสือ ตำราเรียน และสารสนเทศทางการศึกษา ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ นักศึกษาและประชาชนทั่วไป จึงมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2554) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤตเมธ บุญนุ่น (2561) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของบุคคล ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ สวรรค์เกิด ยืนยาว (2559) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความคิดเห็นด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเรียนรู้วิธีการปรับตัวในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ โดยการพูดคุยหรือสนทนากับผู้รู้ในหน่วยงานต่าง ๆ และต้องการเรียนรู้จากการมอบหมายการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตระหนักถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จึงแสวงหาความรู้ทั้งจากการสืบค้น และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิพล สกลเกียรติ (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นภาระสำคัญที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ทั้งที่เป็นการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปพัฒนาตนเอง สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และนำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวัน ในสังคม และในองค์กรได้ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ สริญญา ไวรวิงรบ (2561) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของบุคลากร อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.1 บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยไม่จำกัดเพศชายหรือเพศหญิง อีกทั้ง

ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพศต่างกัน จึงทำให้ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาริสา ปานงาม (2559) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณที่มีเพศต่างกันมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุที่ต่างกัน มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น อายุแตกต่างกัน จึงทำให้ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ภูประดิษฐ์ (2555) พบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอายุต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างมากและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันยุคสมัย ดังนั้นระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงทำให้ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา บัวเผื่อน (2555) พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรมีความเท่าเทียมและเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต ภาระความรับผิดชอบมีการแบ่งงานทำงานเป็นทีม บุคลากรมุ่งเน้นพัฒนาตนเองและมุ่งความสำเร็จของงานในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องผลการวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประเภทของบุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน มีบทบาท มีความสำคัญในทุกประเภทของบุคลากร เปรียบเสมือนเป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรทั้งหมดจึงมีความต้องการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อพัฒนางาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นประเภทของบุคลากรต่างกันจึงทำให้ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สริญญา ไวรังรบ (2561) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาต่ออย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษา การจัดสรรงบประมาณสำหรับทุนการศึกษาอย่างเพียงพอ และกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยี เนื่องจากภายในองค์กรมีระบบการทำงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้ง่าย ให้มีการใช้ประโยชน์มากที่สุด

2. ด้านการฝึกอบรม สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างเสมอภาคและต่อเนื่องตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ได้แก่ การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีอิสระในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ รวมทั้งการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองขององค์กรต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่อไป

3. ควรศึกษาประเด็นการสร้างความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองตัวแปรอื่น ๆ กับบริบทขององค์กรทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน

4. ควรศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่มาจากการต้องการความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ตรงประเด็นมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา บัวเพื่อน. (2555). การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤตเมธ บุญนุ่น. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 12(6), 1192-1213.
- ดวงเดือน จันท์เจริญ. (2560). หลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(1), 84-96.
- พรทิพย์ ภูประดิษฐ์. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มาริส ปานงาม. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16(1), 120-131.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2561). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2554). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สมคิด พุทธศรี. (2562). 2019: ปีแห่งความยากลำบาก. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2562 จาก <https://www.the101.world/economics-101-2019/>.
- สรินญา ไหว้วิง. (2561). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 90-98.
- สวรรณเกิด ยืนยาว. (2559). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). **การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2562 จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ภาลลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 7(2), 68-82.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.