



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Factors Affecting Self-Development in The Work of Supporting Staff

in Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University

อินทอร วิลัยพงษ์

Intu-orn Wilaipong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Factors Affecting Self-Development in The Work of Supporting Staff

in Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University

อินทอร วิลัยพงษ์

Intu-orn Wilaipong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

ชื่อสารนิพนธ์ บัณฑิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร
 สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ผู้เขียน นางสาวอินทอร วิสัยพงษ์
 สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	คณะกรรมการสอบ
.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หมายนีย์ ช. บุญพันธ์)
กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราวณา หลีกภัย)

	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
	ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้เขียน	นางสาวอินทอร วิสัยพงษ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 166 ตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ รองลงมาคือด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านความอดทนและพยายาม ด้านการเรียนรู้ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผล ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

และสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมี อิทธิพลได้ร้อยละ 83.50

Minor Thesis	Factors Affecting Self-Development in The Work of Supporting Staff in Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University
Author	Miss Intu-orn Wilaipong
Major Program	Public Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of this study on the factors affecting self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University were as follows. 1) To study the level of self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University. 2) To study, compare self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University classified by personal factors. 3) To study the achievement motivation factors affecting self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University. The representative sample included support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University, 166 samples. The data obtained were used for data analysis with descriptive statistics consisting of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics comprising One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The study findings were as follows. The level of self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University overall was at high level. The aspect with the highest mean was the search for friends, followed by goal setting, patience and effort, learning, finding optimal resources, judgment. The aspect with the lowest mean was assessment. The results of compared self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University classified by personal factors were as follows. Support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University with personal factors including gender, age, education level, average monthly income, working period were significantly different at 0.01.

The level of self-development in the work was not different. Finally, it was found that the achievement motivation factors affected self-development in the work of support personnel, Faculty of Dentistry, Prince of Songkhla University in a statistically significant manner at 0.01 level. The level of influencing could be explained at 83.50 percent.

สารบัญ		หน้า
บทคัดย่อ		(4)
ABSTRACT		(5)
สารบัญ		(6)
รายการ		(8)
ตาราง		
รายการภาพประกอบ		(9)
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์	3
	1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
	1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	3
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน	7
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	23
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
	2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	37
	วิธีดำเนินการวิจัย	38
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
	3.2 เครื่องมือในการวิจัย	39
	3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัย	41
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	ผลการวิจัย	44
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
	5.1 สรุปผลการวิจัย	68
	5.2 อภิปรายผลการศึกษา	72
	5.3 ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม		77
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (Item Objective Congruence: IOC)	83
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม	84
ภาคผนวก ข	ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย	93
	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	94
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามการวิจัย	99
ประวัติผู้เขียน		107

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทการจ้างงาน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	39
2	ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=166)	46
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	58
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการชอบงานที่ทำทายความสามารถ	49
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความเชื่อมั่นใน การพัฒนาตนเอง	50
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมุ่งมั่นพยายาม	50
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ	51
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน	52
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร้จ	52
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	53
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	54

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการวินิจฉัยตนเอง	55
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย	56
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	57
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ	58
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านความอดทนและพยายาม 60	59
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการประเมินผล	60
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	61
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน	63

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา	63
21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	64
22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	65
23	การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	66
24	การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้ง 6 ด้าน สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	67

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนงานของภาครัฐ และที่ไม่ใช่ภาครัฐ รวมไปถึงองค์กรเอกชนต่างๆ รูปแบบในการบริหาร และการสั่งการจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและขึ้นอยู่กับบริบทของงานในองค์กรนั้น เช่น จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำ และพนักงาน ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ต่อมาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเปลี่ยนจากสาย การบังคับบัญชาแนวตั้ง มาเป็นแบบแนวราบ ทั้งนี้เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เหลือน้อย ที่สุด ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และสุดท้ายได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานมาเป็นการ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกัน เกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และทำให้เกิดความคิด สร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตและรายได้ขององค์กรเพิ่มขึ้น เป็น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทางผู้วิจัยจึงตระหนักได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการ พัฒนาองค์กร คือ การ พัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การทำงาน ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หากบุคลากร ขาดสิ่งจูงใจ การพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินให้ บรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์กรวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ , 2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เน้นอธิบายการจูงใจของ มนุษย์ที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจจึงอาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ตนเองในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้วยระดับเกณฑ์การทำงานที่ดี และพยายามทำให้ ดีกว่าคนอื่น และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน และยอมรับนโยบายขององค์กร พนักงานจะเกิดความต้องการ ที่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้

ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ดังที่ Megginson และ Pedler (1992 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ , 2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาคือการเรียนรู้ที่มีความต้องการ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง อีกทั้งการพัฒนาตนเอง ยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในปัจจุบัน คณะทันตแพทยศาสตร์ มีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บุคลากรสามารถดึงศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาการปฏิบัติงานธุรการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลในการพัฒนาตนเองในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ทำให้ทราบถึงระดับความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 283 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 166 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิด McClelland ได้แก่ การชอบงานที่ทำ ทักษะความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูล บ้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ตัวแปรตาม ได้แก่

การพัฒนาตนเองในการทำงาน แนวคิด Megginson & Pedler ได้แก่ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ความอดทนและพยายาม การประเมินผล

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

4. ขอบเขตด้านเวลา ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2566

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการบำนาญ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ที่ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การพัฒนาตนเองในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกที่จะศึกษาเรื่องใด เมื่อไรและอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ประการ ดังนี้

1) การเรียนรู้ (Learning)

การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจองค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ องค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis)

การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมอย่างไร คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources)

หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5) การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ (Recruit of other People)

เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6) ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance)

การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพักเพียร พยายาม อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7) การประเมินผล (Evaluation)

การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ผลตอบแทนหรือสิ่งล่อใจที่สามารถทำให้พนักงานมีความต้องการในการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้น มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1) การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ หมายถึง การใช้ความพยายาม และความสามารถ ในการที่จะทำให้งานที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน นำเอาประสบการณ์ และความผิดพลาดมาเป็นข้อคิดในการทำงาน หรือในกรณีที่งานเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรค ก็จะใช้โอกาสนี้เพื่อการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง

2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในงานที่ทำ และยังสามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้

3) ความมุ่งมั่น พยายาม หมายถึง การตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ สามารถสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย และสร้างแรงบันดาลใจที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ ถึงงานนั้นจะยาก แต่ก็ต้องทำให้สำเร็จ

4) การแสวงหา ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การประเมินผลจากการทำงาน และนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง และรับฟังคำแนะนำในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

5) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน หมายถึง การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้รักษาคุณภาพการทำงาน และความเพียรพยายามในการทำงานที่จะประสบความสำเร็จ

6) การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ หมายถึง การวางแผนในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จ โดยเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีของ นักวิชาการต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางการศึกษาในการวิจัย โดย แบ่งได้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการในการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองมีผลอย่างมากต่อ ความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ โดยควรเริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงาน เช่น มีการปฐมนิเทศ และ จะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปตลอดเวลาที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร (พรชัย เจดามาน, 2556 อ้างถึง ใน นุชสรานาคทอง, 2560)

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหา และ เพิ่มพูน ทักษะความรู้ และความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าใน สายงานต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้โดยการจัดให้มีการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ คือ การ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะกับงานที่ทำ (ธนนท์ รักษ์ธนรัช, 2560)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การจัดระเบียบ หรือดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ ที่เป็นบุคลากรและผู้บริการที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในระดับที่สูงขึ้น (เอกปพน แวทองคำ, 2554)

การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองที่สำคัญคือ การกระทำในเชิงบวก เช่น การสร้างแรงดลใจให้ ยอยากแก้ปัญหา การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้น และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (วรรณวิสา แยมเกตุ, 2558)

การพัฒนาตนเองเป็นความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองทั้ง ร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา เข้าใจถึงศักยภาพภายในตนเอง พัฒนาตนเองเพื่อ สามารถเข้าใจ ตนเอง และเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบและเป็นประโยชน์ ให้แก่สังคม (ภัทรภรณ์ ศรีอานันทโชติ, 2561)

การพัฒนาตนเองเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงทางด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ สุขภาพ และทัศนคติให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง และองค์กรช่วยเหลือ เพื่อนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ (เนตรนภา วรศิลป์, 2556)

การพัฒนาตนเองว่า เป็น ความหมายเชิงจิตวิทยา ซึ่งหมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญ ส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนา และค่านิยมอันเป็น พฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอก ด้านการกระทำที่ดี เพื่อนำพาชีวิตสู่ความ เจริญก้าวหน้า (ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการ และทัศนคติต่อการบริหารงาน การพัฒนา ตนเองจำเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร จำเป็นต้องพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ และตลอดเวลา เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้าน เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนางานในความ รับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร (นราธิป ศรีลาศักดิ์, 2559)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะศึกษา เรื่องใด เมื่อไรและอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การ

เลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ (Megginson & Pedler, 1992 อ้างถึงใน วรณวิสา แยมเกตุ, 2559)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีความต้องการที่จะเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย จิตใจ กระบวนการคิดต่างๆ เพื่อนำมาเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นตั้งไว้

2.1.2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลกและเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ยุคของข่าวสารข้อมูล (Information Era) หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สาม (Third Wave) ให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสถานะที่ไร้พรมแดนการแข่งขันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยหากไม่พยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ล้าหลัง และเสียประโยชน์ในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้ได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำเป็น (ศศิญา ปาละสิงห์, 2547 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 อ้างถึงใน สุนิสา ดิเรกมงามงคล, 2554) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ภายใต้สภาวะการณ์เช่นนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสาร ที่ทำให้ทั่วโลกสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้บุคคลต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ทันยุคทันสมัย ผู้ที่ยอมรับและพร้อมในการพัฒนา จะทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้มีคำตอบ หรือวิธีการตายตัว

วินัย เพชรช่วย (2565) กล่าวไว้ว่า บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญดังนี้

ก. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

- 1.เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆเพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีตน
- 2.เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการ

ออกจากตัวเองและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

3.เป็นการวางแผนทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

4.ส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าของตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ศักยภาพ

ข. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเองกล่าวคือ เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรบกับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำจัดสิ่งบกพร่อง รวมทั้งส่งเสริมคุณค่าของตนเองให้เพิ่มพูนขึ้น และยังมีผลสำคัญต่อผู้อื่น โดยเมื่อบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จะส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลอื่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อสังคม รวมถึงผู้ร่วมงาน ทำให้สังคม หรือองค์กรนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

2.1.3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2548 อ้างถึงในปพน แวทองคำ, 2554) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการปรับปรุง และพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง เพื่อส่งเสริมความรู้สึกรักตระหนักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของคนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น เป็น

ตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าวที่ว่า ในขณะที่ จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และเศรษฐกิจ มีจำนวนมาก และทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพ ขาดการตระหนักถึงการพัฒนาและพึ่งตนเอง รอคอยการพัฒนาจากบุคคล และระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุง และการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น และพึ่งตนเองได้ของประชากร จะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงาน และสังคม

ในการพัฒนาตนเองในการทำงาน ย่อมมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร แต่พอจะสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร
8. เพื่อความก้าวหน้าของงาน และขยายองค์การ
9. เพื่อสนองการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้น
13. เพื่อฝึกวินัยในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปริดา รสสารถิ (2546 อ้างถึงในเอกปพน แววทองคำ, 2554) เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ี่ไม่ ว่าในการทำงานสิ่งใดก็ตาม สำหรับการพัฒนาตนเองมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. พัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป้าหมายที่สำคัญอันเป็นที่ใฝ่ฝันของทุกคนในสังคมก็คือ ความสุข การต่อสู้ดิ้นรนขวนขวายของบุคคลส่วนใหญ่ก็เพื่อวัตถุประสงค์ข้อนี้

2. พัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นที่พึงปรารถนาของทุกคน เพราะความสำเร็จทำให้คนเกิดความภาคภูมิใจ ตระหนักว่าตัวเรามีคุณค่า เป็นผู้มีความสามารถ และสังคมก็ให้การยอมรับยกย่องสรรเสริญ เราสามารถแบ่งความสำเร็จออกได้เป็น 4 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน

- ความสำเร็จส่วนตัวหรือความสำเร็จเฉพาะตน
- ความสำเร็จส่วนสังคม หรือเกี่ยวกับการทำงานเพื่อสังคม
- ความสำเร็จของประเทศชาติ หรือการทำงานเพื่อประเทศชาติ
- ความสำเร็จเกี่ยวกับมนุษยชาติ หรือการทำงานเพื่อมนุษยชาติ

การพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จควรจะต้องทำความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

1. การรู้จักเข้าใจตนเอง พื้นฐานที่สำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จก็คือ การรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ ทุกแง่ทุกมุม รู้จักอย่างถูกต้อง ไม่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง

2. การเข้าใจผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น บุคคลจะประสบความสำเร็จได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับความเข้าใจผู้อื่น ตลอดจนถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างดี

3. เข้าใจงานที่ทำ ตลอดชีวิตของคนเรานั้นที่ให้ความสำคัญยิ่งคนที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มักเป็นคนที่เลือกอาชีพที่ตนพอใจ และพัฒนางานของตนให้เจริญก้าวหน้า รู้จักทำงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน เรียกว่า วงจรแห่งความก้าวหน้า (Progressive cycle) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน(Planning) การปฏิบัติงาน(Acting) และการประเมินผลงาน(Evaluating)

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถนำเอาวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี สามารถนำพาตนเองและองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

2.1.4. หลักการในการพัฒนาตนเอง

ปราณี รามสูต และจรัส ดวงสุวรรณ (2545 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2559) ได้กล่าวว่า หลักการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

1. ขั้นการตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นขั้นที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จ คือ การพัฒนาตนเองในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีที่สุด
2. ขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตผู้อื่น
3. ขั้นการวางแผนพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมาย

ชาวจัย อาจินสมาจาร (2550 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558) ได้กล่าวถึง การยกระดับความสามารถของตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดย

1. บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา
2. มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม
3. คนที่มีการพัฒนาตนเองควรรับรู้ถึงสิ่งที่ท้าทายของตัวคนทั้งหมด (Total Self)
4. เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา
5. การเรียนรู้ การหยังเชิงอย่างสร้างสรรค์
6. ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง
7. ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่
8. ต้องการคำแนะนำ และการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

2.1.5. แนวทางการพัฒนาตนเอง

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559) แนวทางการพัฒนาตนเองมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง จะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีวิธีการที่จะนำไปพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง

ปัจจุบันการสำรวจ และประเมินตนเองได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการสำรวจและประเมินตนเอง ได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรทุกภาคส่วน การสำรวจและประเมินตนเองนั้น นอกจาก จะช่วยให้บุคคลรับทราบข้อดี และข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจและประเมินตนเองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพมากขึ้น โดยมักนำไปใช้ในรูปแบบหลอมรวมการสำรวจ และประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสำรวจ และประเมินตนเองจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่าการสำรวจและประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งต่อผู้ประเมินตนเองและการทำงานช่วยให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพผลจากการสำรวจ

และประเมินตนเองเป็นข้อมูลให้ผู้สำรวจและประเมินตนเองควรเห็นคุณค่าต่อการนำไปใช้พัฒนาการทำงานทั้งจุดเด่น และจุดด้อยที่มีอยู่ หากยึดถือการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ยั่งยืน

2. การเข้ารับการฝึกอบรม

การเข้ารับการฝึกอบรมถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่นิยมใช้ เนื่องจากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบสามารถดำเนินการฝึกอบรมก่อนที่บุคลากรจะเข้าทำงานใหม่ หรือเข้าทำงานแล้วเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงานที่จะต้องปฏิบัติการฝึกหัดปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะ ความชำนาญ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบของตน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานจะต้องพิจารณาก่อนการดำเนินการโดยรอบคอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าอย่างสูงสุดขององค์การ

สรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของตนเอง และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเท่าเทียมกับความเจริญทางวิชาการในด้านต่างๆซึ่งเป็นภารกิจอันจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) กล่าวว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้เข้าร่วมสัมมนาและจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา สามารถนำประสบการณ์จากการร่วมประชุมสัมมนาไปใช้ในการพัฒนาตนเองและการบริหารงานให้ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

ชัยญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการสัมมนาแบ่งเป็น 2 วิธีคือการประชุม และวิธีการสอน ทั้งสองวิธีนี้คล้ายคลึงกัน ซึ่งต่างก็มีเป้าหมายหลักที่มีลักษณะเป็นการประชุม โดยมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์และวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งผู้สนใจที่มีความรู้ทางวิชาการใกล้เคียงกันมาแสดงความคิดเห็น อภิปราย โต้เถียง ได้ตอบพุดคุย ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ทัศนคติใหม่ๆ อันจะสามารถนำแนวคิดนั้นๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ แต่การประชุมสัมมนาของหน่วยงานหรือองค์กร จะมุ่งผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนาทรัพยากรในองค์กร ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะเป็นกลุ่มผู้รู้หรือผู้ทำงานในหน่วยงานส่วนมากผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาควรจะเป็นผู้ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันหรือมีประสบการณ์ใกล้เคียงกันมาร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและมุ่งที่พิธีในการประชุม ส่วนการสอนสัมมนา จะมุ่งไปสู่การเรียนรู้การศึกษาค้นคว้า โดยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการฝึก

ทักษะในเรื่องของการคิดเห็นซึ่งอาจแสดงออกโดยการพูด สนทนา อภิปราย ฯลฯ ที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชานั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของแนวทางที่มีความเป็นไปได้สูง ซึ่งสามารถเป็นข้อมูลที่น่านำไปใช้จริงได้ ทั้งยังเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในเรื่องของกระบวนการการดำเนินการจัดสัมมนาทางวิชาการ โดยกลุ่มผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้เดียวกัน โดยทั่วไปจะมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ความรู้เสริมหรือให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อให้การสัมมนาได้บรรลุตามความต้องการในการสัมมนาจึงมีความมุ่งหมายเพื่อ

- 1) อบรม ฝึกฝน ชี้แจง แนะนำสั่งสอน ปลุกฝังเจตคติและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ยกขึ้นเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการรู้
- 2) พิจารณา สืบหา ตรวจสอบปัญหา หรือประเด็นต่างๆ ที่หยิบ
- 3) เสนอสาระน่ารู้ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์
- 4) แสวงหาข้อตกลง ด้วยวิธีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี
- 5) การตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายหรือแนวทางสำหรับนำไปปฏิบัติ
- 6) ให้ได้ข้อสรุปของการนำเสนอหัวข้อที่เป็นประเด็นหรือการวิจัยเมื่อพิจารณาถึงความมุ่งหมายของการสัมมนาจะเห็นได้ว่าการร่วมประชุมสัมมนาก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้
- 7) ผู้จัดสัมมนาหรือผู้ร่วมประชุมสัมมนาสามารถจัดสัมมนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้รับความรู้แนวคิดจากการสัมมนาสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาชีวิตตนเองได้
- 9) ผลจากการที่ผู้ร่วมประชุมสัมมนาได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนา จะช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 10) การร่วมประชุมสัมมนาจะช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะการได้รับการร่วมประชุมสัมมนาทำให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาต่างๆ และวิธีการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้ได้ผลดี
- 11) เป็นการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม หรือต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่มา ตลอดเวลา
- 12) เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง เพราะโดยปกติแล้วการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้ที่ได้รับการร่วมประชุมสัมมนาย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน
- 13) เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผลทำให้มีแรงบันดาลใจมุ่งกระทำกิจกรรมอันดีงามขึ้นในสังคม
- 14) สามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์เกิดความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

15) เกิดความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ รู้จักยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น รู้จักใช้ดุลยพินิจ วิเคราะห์ปัญหาสามารถแก้ปัญหาในการทำงานของตนเองได้

สรุปได้ว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นการที่หน่วยงาน หรือองค์กรพัฒนาความรู้ ทักษะความชำนาญ เจตคติ เสริมสร้างประสบการณ์เพิ่มเติมให้กับบุคลากรในสังกัด ด้วยวิธีการจัดประชุมสัมมนา หรือแลกเปลี่ยนหมุนเวียนความรู้ทางวิชาการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น วิธีการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้หลายวิธี และทำได้อย่างต่อเนื่องแต่การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีนั้น ผู้พัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จสำหรับการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น นำสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การศึกษาต่อ

สมพงษ์ จันทรพิมพ์ (2553) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึงความต้องการในการศึกษาต่อของบุคคลที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วยต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด และต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

พัชรินทร์ ราชคมน (2554) กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบล้วนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาบัตร

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความชำนาญมีความสามารถในการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยนำไปสู่การทำงานในตำแหน่งสำคัญ การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ต้องใช้เวลาและลงทุนสูง

5. การศึกษาคูงาน

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) กล่าวว่า การศึกษาคูงานเป็นการศึกษาหาความรู้รูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องหาความรู้จากแหล่งความรู้ด้วยตนเอง ได้ไปสังเกตและพบเห็นวิธีการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งแต่ละแห่งมีวิธีการที่แตกต่างกันทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์มาใช้ปรับปรุงตนเองและทำงานของหน่วยงาน

ทรงพล เสลานอก (2553 อ้างถึงใน นราธิป ศรีลาศักดิ์, 2559) กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นการดำเนินการประชุมอีกรูปแบบหนึ่งที่เน้นการศึกษาจากพื้นที่จริงเพื่อให้เห็นสภาพที่แท้จริงในการ

ธัญญา วุฒินิชย์ (2553) กล่าวว่า การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเป็นการพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน เช่นการศึกษาดูงานในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นเพื่อนำประสบการณ์ตรงที่ได้รับมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการ

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานจัดเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จำเป็นอีกวิธีหนึ่ง เพราะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเองให้มีความรู้ยิ่งขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่เนื่องจากวิธีการในการทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป การไปศึกษาดูงานหรือสังเกตการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยให้นักศึกษาคิดค้นความรู้ความคิดเห็น และแนวทางในการปฏิบัติงานในวงกว้าง เพราะสามารถรู้เห็นได้ด้วยตนเอง

6. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) กล่าวว่า การศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้จากเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และสำคัญในการพัฒนาตนเอง หากมีการจัดหาหรือจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้นักศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาย่อมทำให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปในทางเดียวกัน

7. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

เน่งน้อย ดิถาวร (2550) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง เพราะการหมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตน จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทัดกับความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แล้วนำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำเป็นผลงานเพื่อ

เผยแพร่ให้แก่บุคคลทั่วไปทราบเป็นการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ จะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและการปฏิบัติงานต่อไป

สรุปการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แล้วสามารถนำมาจัดทำผลงานทางวิชาการเผยแพร่เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากแนวคิดแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินตามขั้นตอน เริ่มจากการสำรวจตนเองในด้านดีและด้านไม่ดี เพื่อเลือกวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาตนเองสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อขยายผลเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

2.1.6. แนวคิดและรูปแบบการพัฒนาตนเอง

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในปัจจุบัน รวมถึงการสังสมประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การดำเนินการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาเจตคติ

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาเจตคติ โดยรายละเอียดในด้านต่างๆ มีดังนี้

1. ด้านการพัฒนาความรู้

ความรู้ คือ การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยุกยากซับซ้อน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นสารสนเทศผนวกกับประสบการณ์ บริบทการตีความ และการไตร่ตรอง ความรู้เป็นรูปแบบที่มีมูลค่าสูงของสารสนเทศ ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจ และการกระทำต่างๆ ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ไว้ดังนี้

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2553) กล่าวว่า วิชาความรู้ คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้าง ผลิต ความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตรรกะ แสดงผ่านภาษาเครื่องหมาย และสื่อต่างๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้สร้างหรือผู้ผลิตจะให้ความหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาความรู้ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ในงานและความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการพัฒนาทักษะ

ทักษะเป็นความสามารถที่คนเราไม่เคยมีมาก่อนแต่ได้เรียนรู้จนกระทั่งทำได้อย่างชำนาญ การสอนทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการสื่อสารเป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้เห็นเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติได้ง่าย ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใกล้เคียงตัว ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะต่างๆ ไว้ดังนี้

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2554) ได้กล่าวไว้ว่าการสอนทักษะมี 2 ขั้นตอนคือ

1) ขั้นรู้ชัดเห็นจริงเป็นขั้นตอนที่มุ่งให้ผู้เรียนรับรู้ว่ายทักษะเหล่านั้นมีความสำคัญและฝึกฝนให้ทำเป็นหรือทำได้อย่างไร โดยใช้การบรรยายนำประกอบกับการยกตัวอย่างและให้ผู้เรียนร่วมอภิปรายถึงความสำคัญและวิธีการฝึกทักษะนั้นๆ จากนั้นจะใช้สถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนคิดใช้ทักษะดังกล่าวหรือใช้การสาธิตซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นจริงเป็นลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนจากนั้นให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อยหรือกลุ่มระดมสมองเพื่อหาทฤษฎี

2) ขั้นลงมือกระทำเป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เพื่อฝึกทักษะตามที่ได้เรียนรู้จากขั้นตอนแรก โดยการใช้บทบาทสมมติ (Role play) หรือการซ้อมบท (Rehearsal play) เป็นกิจกรรมหลักและมีการฝึกซ้ำโดยผลัดกันแสดงบทบาทชำนาญซึ่งผู้สอนจะต้องมีทักษะในการใช้สถานการณ์จำลองและการสาธิตเพื่อให้ผู้เรียนเห็นจริงขณะเดียวกันก็มีทักษะในการนำมาฝึกบทบาทสมมติหรือการซ้อมบท และประเมินผลการฝึกได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านการพัฒนาเจตคติ

เจตคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของเจตคตินั้น เจตคติจึงเป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ เจตคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาจะเห็นได้ว่า เจตคติประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับเจตคติ ไว้ดังนี้

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2553) ได้กล่าวถึง เจตคติว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยเจตคตินั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ เจตคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร

อันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไปการพัฒนาเจตคติ หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึก หรือความคิดเห็นในทางที่ดีต่องานและองค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมีปัญหาและความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ หลักการบริหาร กฎระเบียบ ความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ แก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ด้านทัศนคติ จิตวิทยาในการพัฒนาตนเอง การขาดปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองในทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา ซึ่งจะส่งผลต่อการนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป

2.1.7. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler (1992 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558)

คืออธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเองนี้

1. การเรียนรู้ (Leaning)

การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis)

การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources)

หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5. การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ (Recruit of other People)

เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการ ประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงานเจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6. ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance)

การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. การประเมินผล (Evaluation)

การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

โดยสรุป ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง จะต้องมีการสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยจากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ขั้นต่อไปจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และขั้นสุดท้ายคือการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ , 2558)

กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ

สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกาย จะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับความคิดไม่ได้อารมณ์รุนแรงแต่จะยึดมั่น และเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึกรู้สึกมีความสุขทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลาย

รูปแบบรวมทั้งความทรงจำความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิด คณิตที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงานความทรงจำ ที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ และการแสดงออก ต้องนำความรู้สึก ของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3 ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่าง ศิลปะมิใช่ เป็นผู้มี ความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้อง รอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้

3.2 ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุข ให้เป็น ความเข้มแข็ง

3.3 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจใน ความสามารถ และรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

4.2 ระดับความรู้สึกยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดี

4.3 ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของBandura

(1986 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558) การรับรู้ความสามารถของบุคคลพัฒนามาจากปัจจัย หลัก 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์จากความสำเร็จ (Enactive Attainment)

เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ ความสำเร็จจากการกระทำ เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ โดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูง การได้รับความสำเร็จจากงานซ้ำกันหลาย ๆ ครั้ง ถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้าง แต่ก็ไม่ได้มีผลมากนัก เพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิด มาจากสาเหตุอื่น ๆ

2. การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience)

รับรู้ความสามารถของบุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่น การได้เห็น บุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นถ้า และมีความ พยายามก็จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

3. การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion)

การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่าเขา มีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ใจกว้างใจ และมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อ แม่ ครู เพื่อนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขา เป็นต้น

4. สภาวะทางกาย (Physiological State)

เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจ ความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำ ส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเอง กล่าวคือในสภาวะที่ร่างกายเกิดการตื่นตัวเช่นกังวล เครียด ตื่นเต้น อ่อนเพลียเมื่อยล้า หรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกคุก หรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมากๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

อาจสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง มาจากการรับรู้ ความสามารถในแต่ละคนนั้นเกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกแต่การรับรู้ความสามารถในแต่ละคน เกิดจากภายในแต่ละคนเอง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการรับรู้ และการปรับปรุงตนเองในระดับที่พอดี มีผลต่อความสำเร็จในสิ่งที่ทำมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง หรือต่ำเกินไป

2.2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิเชษฐ ชัยเลิศ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างดิถีเยี่ยม ส่งผลให้บุคคลชอบทำงานที่ยากลำบาก ทำทหายความสามารถ ต้องการผลย้อนกลับในการทำงาน ชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ทำทหาย และต้องใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงาน และปัญหานั้นๆ โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบ มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งวิธีการแก้ไขหากเกิดปัญหาขึ้นจากการงานเหล่านั้น ตลอดจนจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

ศิริพร ยศชนวรกุล (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล มีความอดทนและพยายามในการทำงาน โคนมีการวางแผนในการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

นลิน คำแน่น (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะภายในที่เป็นแรงผลักดันให้ บุคคลแสดงความต้องการ ความพยายามในการทำกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศศิพิมณ เพชรวาทู (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายาม เพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น

โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนา ของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดี และมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายามแข่งขันกับ มาตรฐานและบุคคล เพื่อให้ได้มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่นและเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

McClelland (1953 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Atkinson (1964 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบ การกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินก่อให้เกิดความพึงพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นผลของการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจถ้าไม่สำเร็จ

Vidler (1997 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องเนื่องกับ ความสำเร็จในการที่จะบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตรงกันข้ามกับการมี อำนาจหรือความเป็นเพื่อน ซึ่งทัศนคติต่อความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความสนใจในการบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตนได้ตั้งไว้

พรพรรณ หนองเมือง (2564) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของ กำลังพลที่พยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ด้วยความเพียรพยายาม มุ่งมั่น อดทน ชอบที่จะแข่งขันกับตัวเอง พร้อมจะแก้ไขปัญหากับงานที่มีความยากลำบาก และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

สรุป จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่อาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจ ที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จโดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่ และเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ กล่าวเผชิญความล้มเหลว มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือ และการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจ

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นาวิ (2553 อ้างถึงใน นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2564) ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. เขียนเป้าหมายการทำงานของตนเองให้ชัดเจน
2. วางเป้าหมายที่ทำทลายความสำเร็จ
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
4. กำหนดเป้าหมายลงตาราง
5. จัดลำดับเป้าหมาย
6. ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย
7. ให้รางวัลตนเอง

กิติ ตยัคคานนท์ (2554) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานว่า การที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงาน จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้า หรือกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ การทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา การทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เร้าให้มีกิจกรรม และเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

มงคล ศัยสกุล (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะผลักดันในบุคคล ทุกวัยสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าประเทศใดมีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แล้วยอมที่จะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าได้ เพราะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

วลัยพรรณ พรไพโรศาล (2557) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

องค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรที่เป็นแรงผลักดันให้ไป สู่ความสำเร็จขององค์กร

ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะทำให้มนุษย์อยาก ทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน และผลักดันในบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ย่อมที่จะทำให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ เพราะคนที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่ วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญควรให้ความสำคัญ มากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงาน ได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำ ได้โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมา นั้น มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งควรปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพลเมือง เพื่อที่จะทำให้พลเมืองนั้น มีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

2.2.3. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า ลักษณะของ บุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมาย โดยมีความมานะ พยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อ การกระทำของตน ชอบการแข่งขัน โดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าชนะคู่แข่งอื่น อีกทั้งทำงานที่ ทำทลายความสามารถเพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงาน

McClelland (1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) เป็นผู้ที่มีความกล้ากล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วยความสามารถของตนไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำ เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควร โดยใช้ความสามารถของตนเองและเมื่อการทำงานดังกล่าว ลุล่วง ไปแล้วจะเกิดความพอใจมาสู่ตนเพราะคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตน ไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือสิ่งมหัศจรรย์ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่

มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ ต้องเสี่ยง นั่นคือจะเลือกงานง่าย ๆ เนื่องจากกลัวความล้มเหลว หรืออาจจะเลือกงานที่ยากมาก ๆ ทั้งที่รู้ว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จแต่หวังว่าโชคหน้าจะเข้าข้างตน

2. มีความกระตือรือร้น (Energetic) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นพยายามหรือชอบทำงานที่ ทำ ทายความคิดและความสามารถ ชอบกระทำการสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ โดย ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อ สิ่ง ที่ทำทนายหรือช่วยความสามารถของตน และเมื่อบรรลุงานดังกล่าวแล้วจะเกิดความรู้สึกว่าได้ ทำงาน สำคัญลุล่วงไปแล้ว ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะ ไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็น กิจวัตร ประจำวันแต่จะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองหรือเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือเป็น งานที่ต้องใช้ ความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) เป็นผู้ที่ทำอะไรเพื่อให้ บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง มีความเชื่อมั่นใจตนเองมี 15 ความ รับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักพยายามที่ จะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ใช่เพื่อหวังคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้อื่น ต้องการ เสรีภาพในการคิดและกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. มีความต้องการทราบผลของการตัดสินใจที่แน่ชัด (Knowledge of results of decisions) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลที่เกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน และพยายามที่จะ พัฒนาหรือ กระทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีกเมื่อทราบผลการกระทำของตนอย่างแน่ชัด

5. มีการรู้จักวางแผน (Long-Range planning or Anticipation of future possibilities) เป็น ผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็น ผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำเนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็น การณ์ไกลกว่า

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational skills) เป็นผู้ที่มักจะเลือกทำในสิ่งที่ เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สรุปได้ว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายาม ความ อดทน ความมานะที่จะทำงานให้สำเร็จแม้งานจะ ยากลำบากเพียงใด ก็จะมุ่งมั่นทำงานเพื่อ ความสำเร็จ นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่มีระดับ ความทะเยอทะยานสูงและปรารถนาความสำเร็จใน ชีวิตและหน้าที่การงาน

2.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของแต่ละคนที่กระทำการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน คือทงานให้คิดตามตั้งใจ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นการขับเคลื่อนให้ปฏิบัติงานอื่นๆสำเร็จ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจต้องมีการกระทำ ดังนี้

- 1) การชอบงานที่ท้าทายความสามารถ (Risk Taking) บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยาก และท้าทายศักยภาพมุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ
- 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Confidence) จะเลือกสิ่งที่มีความยากและ ตรงกับความสามารถของตนไม่เชื่อในดวงชะตาหรือ โชคกลาง
- 3) ความมุ่งมั่นพยายาม (Strong Desire) งานที่ต้องเป็นงานที่มีความท้าทายความคิดความสามารถ และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น
- 4) การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่าง รัดกุม เป็นระเบียบประณีต (Curious and Neatness) อยู่เสมอทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน
- 5) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน (Incentive Value) การรู้สึกภายในใจของมนุษย์ ไม่ใช่ตำแหน่งเกียรติยศ รางวัลเงินสัญลักษณ์ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้นจึงมุ่งทำให้งานสำเร็จตามปรารถนาโดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุด เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี
- 6) การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย (Select for Probability of Success) มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่ควบคู่กับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson (1964 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558)

ได้เสนอแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น โมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัย พื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Tendency to Perform an Activity : Ta) นั้น ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Tendency To Approach Success : Ts) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ Ms = แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จ

P_s = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

I_s = ค่าของสิ่งล่อ (Incentive Value)

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tendency To Avoid Failure : T_f) ซึ่งมาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$T_f = M_{af} \times P_f \times I_f$$

เมื่อ M_{af} = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

P_f = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

I_f = ค่าของสิ่งล่อที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ซึ่ง $I_f = 1 - I_s$

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = T_{ext}) ซึ่งทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่

ดังนั้น $T_a = T_s + T_f + T_{ext}$

หรือ $T_a = (M_s \times P_s \times I_s) + (M_{af} \times P_f \times I_f) + T_{ext}$ Atkinson

ได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

$$T_a = (M_s - M_{af})(P_s - (1 - P_s)) + T_{ext}$$

เมื่อ T_a = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

M_s = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

M_{af} = ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

P_s = การรับรู้โอกาสที่ประสบความสำเร็จ

T_{ext} = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

Atkinson อธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนจะไม่ปรากฏชัดเจนจนกว่าจะมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ และเข้าใจว่าจะมีการประเมินผลงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคคลว่าดีเข้ามาตรฐานตามเกณฑ์หรือไม่ ถ้าผลงานดีเข้าขั้นมาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ก็หมายความว่าบุคคลประสบความสำเร็จ แต่ถ้าผลงานไม่ได้มาตรฐานก็แสดงว่าล้มเหลวในสถานการณ์ เช่นนี้บุคคลจะมีความพยายาม หรือมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้ดีที่สุดเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับ 3 ตัวแปร คือ

1. การคาดหวัง คือ การที่บุคคลคาดการณ์ล่วงหน้าว่าการกระทำของตนจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจสูงกว่า กรณีที่คาดว่าจะมีโอกาสน้อย และไม่มีทางประสบความสำเร็จ

2. สภาวะล่อใจ คือ ความพอใจที่บุคคลจะได้รับเมื่อบุคคลสามารถทำงานนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นความพอใจที่บุคคลจะได้จากการทำงาน เช่น เป็นงานที่ตนชอบ แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ของบุคคลจะปรากฏมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะความล่อใจ หรือคุณค่าของกิจกรรม ในทัศนะของบุคคลด้วย ลักษณะความล่อใจของกิจกรรมจะขึ้นอยู่กับ การคาดหวัง โอกาสของความสำเร็จ และลักษณะของงานตามการรับรู้ของบุคคล ถ้าบุคคลคิดว่างานยากแต่ไม่เกินความสามารถของตนก็จะคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ รู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถของตนเอง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่ถ้าบุคคลคิดว่างานนั้นยากมากจนไม่มีทางที่จะให้สำเร็จได้หรืองานที่ต้องทำ นั้นง่ายมากไม่มีทางล้มเหลว (โอกาสประสบความสำเร็จมีร้อยละ 100) ลักษณะความล่อใจของงานใน 2 แบบหลังนี้จะน้อยและบุคคลก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3. ธรรมชาติแรงจูงใจของบุคคล แรงจูงใจของบุคคลหมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมไปสู่จุดมุ่งหมาย แรงจูงใจของคนเราโดยทั่วไปจะมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการคือ

3.1 ความสุขความพอใจ เรากระทำพฤติกรรมต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ตน ได้รับความสุข ความพอใจจากการกระทำนั้นๆ ความสุขความพอใจของเราจะได้จากหลากหลายอย่าง เช่น การได้รับการยกย่อง การมีเพื่อน การประสบความสำเร็จ

3.2 หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดผิดหวัง คนทุกคนต้องการหลีกเลี่ยงความทุกข์ และความเจ็บปวดผิดหวังที่จะเกิดกับชีวิตของตน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภัยอันตราย หรือการล้มเหลวในการเรียน การทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลพยายามทำงาน หรือเรียนก็เพื่อจะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวซึ่งตนไม่ปรารถนา

ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล จะขึ้นอยู่กับความต้องการความสำเร็จ และความกลัวล้มเหลวที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล คนที่ต้องการความสำเร็จมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และคนที่กลัวล้มเหลวมากก็จะพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ตนคิดว่าทำไม่ได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คนที่ต้องการความสำเร็จจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างง่าย ปานกลาง หรือมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ถ้าใช้ความพยายาม และความสามารถเพียงพอ เพราะเขาจะรู้สึกว่าการงานในลักษณะดังกล่าวท้าทายความสามารถและมีความล่อใจสูง แต่เขาจะไม่ชอบงานที่ยากเกินไปหรืองานที่ง่ายมากๆ เพราะงานที่ยากเกินไป เขาทราบว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ หรือมีโอกาสน้อยมาก และถ้างานง่ายเขาก็จะทราบว่าเขาจะทำงานนั้นได้สำเร็จโดยไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามแต่อย่างใด ดังนั้นงานในลักษณะดังกล่าวจึงขาดล่อใจ และเขาก็ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ หรือมีน้อย ส่วนคนที่กลัวล้มเหลวจะพอใจทำงานที่ยากมาก หรือง่ายมาก เพราะถ้างานง่ายเขาก็เชื่อได้ว่าจะไม่ล้มเหลว และถ้างานนั้นยากมากเมื่อล้มเหลวก็จะไม่มีใครตำหนิ แต่ถ้างานมีความยากง่าย ปานกลาง หรือมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ด้วยความพยายามและความสามารถที่

เพียงพอ ลักษณะงานเช่นนี้จะเร้าความกลัวล้มเหลวของบุคคล ทำให้เขาอยากทำและพยายามจะหลีกเลี่ยงงานนั้น (มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray (1938 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตู, 2558)

เป็นบุคคลแรกที่ทำให้ความสนใจต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระบุว่า แรงจูงใจประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการได้รับผลสำเร็จจาก การกระทำในสิ่งที่ยากลำบาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำวัตถุ บุคคล หรือความคิด ด้วยการกระทำสิ่งเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว และมีความเป็นอิสระมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรค และบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเพิ่มความยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในการกระทำ หรือประกอบกิจกรรมที่ยากลำบาก และเมื่อเรย์ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ ไว้ 18 ชนิด ซึ่งจะรวมไปถึงความต้องการเอาชนะ และประสบความสำเร็จด้วย เขาจึงเป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึง ความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Murray สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเอาชนะด้วยการแสดงความก้าวร้าวออกมา เป็นความต้องการเอาชนะผู้อื่น เอาชนะสิ่งกีดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรงมีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย เช่น การพูดประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น

2. ความต้องการเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เป็นความต้องการฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ที่ได้รับจะเกิด ความพากเพียรเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการยอมแพ้เป็นความต้องการยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวเพื่อประท้วงการปกครอง

4. ความต้องการป้องกันตนเองเป็นความต้องการป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน เป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ ทั้งปวง

5. ความต้องการเป็นอิสระเป็นความต้องการเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการคืนรนเพื่อเป็นตัวของตัวเองไม่ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

6. ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ พยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จ

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นเป็นความต้องการทำให้บุคคลอื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน เป็นความต้องการแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะ เพื่อผ่อนคลาย ความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่น เกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่นเป็นความต้องการหรือเป็นความปรารถนาของบุคคลในการแยกตนเองออกจากผู้อื่นไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับผู้อื่น ต้องการเมินเฉยกับบุคคลอื่น

10. ความต้องการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นเป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้การช่วยเหลือบุคคลอื่นให้พ้นจากอันตรายต่าง ๆ

11. ความต้องการสร้างความประทับใจในตนเองให้แก่ผู้อื่นเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง

12. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีอำนาจเหนือผู้อื่น

13. ความต้องการยอมรับผู้ที่อาวุโสกว่าเป็นความต้องการยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชอบในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมให้ความร่วมมือด้วยความยินดี

14. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลวเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านจิตใจ ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงจากอันตรายเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

16. ความต้องการหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามข้อบังคับของกลุ่มเพราะถูกลงโทษ

17. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นความต้องการจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม

18. ความต้องการรักษาชื่อเสียงเป็นความต้องการรักษาชื่อเสียงของคนที่มิไ้vainสุดความสามารถ แม้ว่า Murray ไม่ได้ตรวจสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่เขาก็ได้สร้างแบบทดสอบ วัดบุคลิกภาพ TAT (Thermotic Apperception Test) โดยการให้ผู้รับการทดสอบดูภาพที่คลุมเครือ แล้วสร้างเรื่องราวเกี่ยวกับรูปภาพนั้น ๆ โดยต้องอธิบายว่า เกิดอะไรขึ้นในภาพนี้ อะไรนำไปสู่ การบรรยายในภาพนี้ บุคคลในรูปคิดหรือรู้สึกอย่างไร และจะเกิดอะไรขึ้นในตอนท้ายเรื่อง โดย Murray เชื่อว่า แบบทดสอบนี้สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลได้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Helmreich and Spence (1978 อ้างถึงใน วรรณวิสา เข้มเกตุ, 2558)

ได้เสนอแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในบทบาททางเพศ และความสำเร็จ และได้สร้างแบบสอบถาม Work and Family Orientation Questionnaire (WOFO) เป็นเครื่องวัดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 23 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. การทำงาน (Work) หมายถึง บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานหนักและทำงานได้ดี ได้แก่ ต้องการงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้ดี รู้สึกชอบที่จะทำงานหนัก และสนุกกับการปรับปรุงผลงานที่ผ่านมาของตน

2. ความเชี่ยวชาญ (Mastery) หมายถึง บุคลากรปรารถนาในความท้าทาย และตอบสนองต่อมาตรฐานภายในที่เป็นเลิศ ได้แก่ ต้องการงานที่ท้าทายและมีความยาก ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง และมีความพยายามในการทำงานแม้จะเป็นงานที่ ไม่นัด

3. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง บุคลากรปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การแข่งขัน และสถานการณ์ต่างๆ ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้สึกสนุก กับการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น พยายามทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ให้ ความสำคัญ กับชัยชนะในการทำงาน และเกิดความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตนเอง

4. ความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern) หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับ ผลทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากความสำเร็จของตน ได้แก่ มีความรู้สึกกังวลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่บุคคลอื่นจะไม่ชอบหากตนเองมีผลงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จ รวมทั้งมี การแสดงออกเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นรู้สึกทางลบกับตน จากแบบสอบถาม Spence and Helmerich พบว่าระดับความไม่สนใจส่วนตัว มีค่าน้อย แต่ระดับความสำเร็จ 3 มิติ คือ ความเชี่ยวชาญ การทำงาน และความสามารถในการแข่งขัน เกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศและพฤติกรรม ความสำเร็จ โดยทั่วไปผู้ชายจะได้คะแนนสูงกว่าในด้านความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการแข่งขัน ผู้หญิงจะได้คะแนนสูงกว่าจากการทำงาน Helmerich and Spence กล่าวว่า ความสามารถในการแข่งขันอาจจะมีสัมพันธ์ที่ ดีกับความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา แต่ความสัมพันธ์นี้ยังไม่ได้

ตรวจสอบความสามารถในการแข่งขัน และผลสัมฤทธิ์ทางการกีฬาอย่างละเอียด ผลจากการศึกษาพบว่า

ประการที่ 1 ความสัมพันธ์ของ ความสามารถในการแข่งขันกับบทบาททางเพศและความสำเร็จแตกต่างจากความสัมพันธ์ในมิติ ความสำเร็จอื่น ๆ

ประการที่ 2 กีฬาอาจเป็นสถานการณ์ความสำเร็จที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งกระตุ้นความสัมพันธ์ที่ไม่เหมือนใครระหว่างการวางแผนความสำเร็จ บทบาททางเพศ และพฤติกรรม

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อยได้ คือ ด้านการรู้จักด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

วรรณวิสา เข้มเกตุ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พีระชาติ อุปแก้ว (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายบริการของมหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 284 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสูงสุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

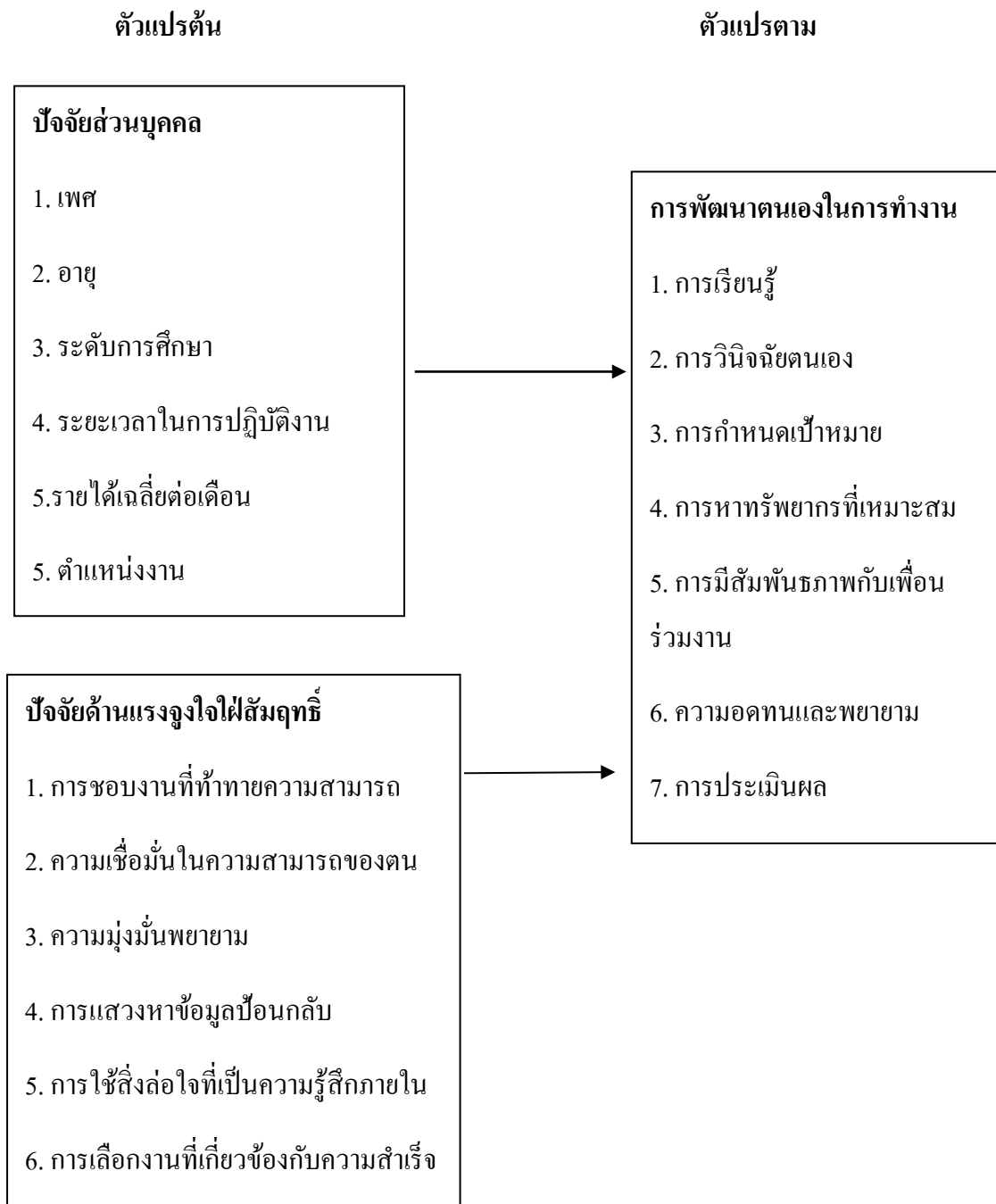
จงจิต สุภสมบัติโอฬาร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง ที่มี อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ความต้องการด้านต้องการพัฒนาทักษะด้านการฟัง และพูดภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และด้านฝึกอบรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุด ทางผู้บริหารสามารถ ที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการทำการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรต่อไป

นฤมล สุขชื่น (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในปีการศึกษา 2556 ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจในการนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน ดังกล่าวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คติ โฆษณันตชัย (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงาน 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน และ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 134 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง ระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

2.4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งหมด 283 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{283}{1 + (283)(0.05)^2}$$

$$n = 165.74 \text{ คน}$$

จากสูตรข้างต้นเมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยสามารถคำนวณขนาดกลุ่มกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 166 คน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นประเภทการจ้างงานได้ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทการจ้างงานใน คณะทันต
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประเภทการจ้างงาน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ	53	36
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	18	10
พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ	103	70
พนักงานเงินรายได้	88	40
ลูกจ้างประจำ	21	10
รวมทั้งหมด	283	166

ที่มา: งานการเจ้าหน้าที่ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 166 คน จากประชากรทั้งสิ้น 283 คน โดยจำแนกเป็น ประเภทของการจ้างงาน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทของการจ้างงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละประเภทของการจ้างงาน สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างวิธีนี้จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง มีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด รวมถึงมีความเป็นตัวแทนของประชากรของแต่ละประเภทของการจ้างงานอีกด้วย

สำหรับแบบแผนการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คือ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปรแล้วนำผลมาอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นั้นๆ

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทการจ้างงาน โดยเป็นการเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำทายความสามารถ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่วนที่ 3 การพัฒนาตนเองในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดและมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองในการทำงาน จึงมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า ลักษณะ รูปแบบ เอกสาร วิธีการจากตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ โดยปรับปรุงแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน จากวรรณวิสา เข้มเกตุ (2558) และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จะถือว่ามีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้ แต่หากข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 สุรพงษ์ คงศักดิ์และธีรชาติ ธรรมวงศ์ (2551) ผู้วิจัย จะต้องปรับเนื้อหาใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีช่วงระยะเวลาเก็บแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม ถึง 17 มีนาคม

วิจัยได้คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 20 ข้อ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 22 ข้อ และมีค่า IOC

เท่ากับ 0.67 จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม (เพิ่มเติมในภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้ปรับแก้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสรุปได้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้

4. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยการทำ Try-out ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น และผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทำการทดสอบก่อนการปฏิบัติการจริง โดยนำไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) ของ Cronbach (1970 อ้างถึงใน พิชญภา วงศ์หมัดทอง, 2563) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป จะต้องมามีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป และการหาวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) เท่ากับ 0.927 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำเรื่องขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Method) ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form
3. ผู้วิจัยส่งคิวอาร์โค้ดทาง Line ให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 166 คน โดยขอความร่วมมือจาก คณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solution) ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรจำนวน 166 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม
Std. error	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ

R ²	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานต่างกัน และการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถิติประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติในงานวิจัยแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบ่งตามประเภทการจ้างงาน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ จำนวน 36 คน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้จำนวน 10 คน พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ จำนวน 70 คน พนักงานเงินรายได้จำนวน 40 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 166 คน นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและมีความเข้าใจลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=166)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	23.40
หญิง	108	76.60
อายุ		
21 - 30 ปี	43	25.9
31 - 40 ปี	28	16.9
41 - 50 ปี	30	18.10
51 - 60 ปี	65	39.10
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	13.90
ปริญญาตรี	95	83.10
สูงกว่า ป.ตรี	53	3.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	6	3.6
1 - 5 ปี	43	25.9
6 - 10 ปี	26	15.7
10 - 15 ปี	59	35.5
15 ปีขึ้นไป	32	19.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	39	23.5
15,001 - 20,000 บาท	23	13.8
20,001 - 25,000 บาท	36	21.7
มากกว่า 25,000 บาท	68	41.0

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=166) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทการจ้างงาน		
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ	36	21.7
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	10	6.0
พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ	70	42.2
พนักงานเงินรายได้	40	24.1
ลูกจ้างประจำ	10	6.0
รวม	166	100.00

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ ดังนี้
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 และเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51 - 60 ปี มากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด 138 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงไม่เกิน 15,000

บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ประการ ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำ ทายความสามารถ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.การชอบงานที่ทำ ทายความสามารถ	3.97	3.97	มาก	5
2.ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง	3.98	0.59	มาก	4
3.ความมุ่งมั่นพยายาม	3.96	0.62	มาก	6
4.การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ	4.03	0.63	มาก	2
5.การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน	4.04	0.65	มาก	1
6.การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	3.99	0.63	มาก	3
รวม	3.99	0.54	มาก	

จากตาราง 3 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การชอบงานที่ทำ ทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 3.97) โดยแยกพิจารณา ได้ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการชอบงานที่ทำ ท้ายความสามารถ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การชอบงานที่ทำท้ายความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานทุกครั้ง ใช้ความพยายาม ในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย	4.00	0.70	มาก	2
2. เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวเพื่อ ทำงานนั้นเสมอ	3.89	0.70	มาก	4
3. ท่านนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคยเจอ มาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป	4.06	0.74	มาก	1
4. ถ้างานที่ทำมีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	3.96	0.73	มาก	3
รวม	3.98	0.58	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการชอบงานที่ทำท้ายความสามารถ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ก็มักจะเสนอตัวเพื่อทำงานนั้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.70)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานไว้สูง เสมอ	3.89	0.71	มาก	3
2. ท่านได้พัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	4.00	0.73	มาก	2

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความเชื่อมั่นใน การพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3.ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.06	0.69	มาก	1
รวม	3.98	0.59	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือความสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานไว้สูงเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมุ่งมั่นพยายาม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นพยายาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และประสบความสำเร็จทุกครั้ง	3.91	0.75	มาก	4
2.ท่านใช้เวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	3.99	0.77	มาก	2
3.จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป	4.01	0.73	มาก	1
4.งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ	3.94	0.72	มาก	3
รวม	3.97	0.63	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องความมุ่งมั่นพยายาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ทำงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และประสบความสำเร็จทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.75)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงานทำให้ ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อย อย่างไร	3.97	0.77	มาก	3
2. ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหา ข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมา แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.05	0.69	มาก	1
3. ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	4.07	0.63	มาก	2
รวม	4.03	0.63	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การประเมินผลจากการทำงานทำให้ทราบว่าการทำงานมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.77)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป	3.99	0.78	มาก	3
2. ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามความสำเร็จในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.71	มาก	2
3. ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้	4.10	0.78	มาก	1
รวม	4.04	0.65	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.78)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้	3.93	0.74	มาก	3
2. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.99	0.72	มาก	2

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของตนเอง	4.05	0.71	มาก	1
รวม	3.99	0.63	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือการเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.74)

3. ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัยศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 166 คน แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการเรียนรู้	4.04	0.62	มาก	4

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2.ด้านการวินิจฉัยตนเอง	4.02	0.61	มาก	6
3.ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.17	0.34	มาก	2
4.ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.03	0.46	มาก	5
5.ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ	4.44	0.54	มากที่สุด	1
6.ด้านความอดทนและพยายาม	4.06	0.62	มาก	3
7.ด้านการประเมินผล	3.03	0.45	ปานกลาง	7
รวม	4.15	0.45	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.45) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน of ระบบงานต่างๆ	3.98	0.75	มาก	3

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2.ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการ ทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.70	มาก	2
3.ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการ ทำงาน	4.06	0.72	มาก	1
4.ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง	4.05	0.67	มาก	2
รวม	4.04	0.62	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ด้านการเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.75)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการวินิจฉัยตนเอง

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการวินิจฉัยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง	3.94	0.78	มาก	4
2.ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้ดียิ่งขึ้น	4.10	0.69	มาก	1

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการวินิจฉัยตนเอง

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการวินิจฉัยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	4.00	0.71	มาก	3
4. เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะ ปรับปรุงแก้ไขทันที	4.04	0.70	มาก	2
รวม	4.02	0.61	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ด้านการวินิจฉัยตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.78)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	3.80	0.77	มาก	4
2. ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ	4.00	0.71	มาก	2

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด	4.10	0.72	มาก	1
4. ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินและการวัดผลเพื่อพัฒนาตนเองเสมอ	3.98	0.73	มาก	3
รวม	4.17	0.39	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.39) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การที่ต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.77)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเรียนรู้วิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.03	0.73	มาก	3
2. ท่านบริหารวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับงาน	4.07	0.71	มาก	1
3. ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.68	มาก	2

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือ ในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน	4.00	0.00	มาก	4
รวม	4.04	0.46	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น	4.40	0.62	มากที่สุด	3

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น	4.40	0.62	มากที่สุด	3
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน	4.48	0.57	มากที่สุด	1
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงาน	4.45	0.57	มากที่สุด	2
รวม	4.44	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านความอดทนและพยายาม

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านความอดทนและพยายาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะ เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.02	0.73	มาก	4
2. เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายาม แก้ไขให้ดีขึ้น	4.07	0.68	มาก	5
3. ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ	4.09	0.75	มาก	2
4. ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำ อย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จใน ที่สุด	4.10	0.72	มาก	1
5. ท่านไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน	4.03	0.74	มาก	3
รวม	4.06	0.62	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ด้านความอดทนและพยายาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ความเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดี ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.68)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการประเมินผล

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ	3.94	0.71	มาก	4
2. ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	4.00	0.64	มาก	3
3. ถ้าท่านถูกดำเนินการทำงานท่านจะต้องแก้ไข ให้ดีขึ้นเสมอ	4.04	0.72	มาก	2
4. ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง	4.09	0.70	มาก	1
รวม	4.02	0.6	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ด้านการประเมินผลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.6) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้
ในการวางแผนการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) ส่วนด้าน ที่ม
ีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ การประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.71)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)
ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่างกัน

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
สำหรับตัวแปรเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศกับการพัฒนา
ตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (Independent
sample t-test) ได้ดังนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรการพัฒนาตนเองในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การพัฒนาตนเองในการทำงาน		จำแนกตามเพศ				
		n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศ	ผู้ชาย	58	4.04	0.491	-1.892	.116
	ผู้หญิง	108	4.20	0.420		

จากตาราง 18 เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ independent t-test เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเอง
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีค่า t-test เท่ากับ -1.892 และค่า Sig เท่ากับ 0.116 ซึ่งมีค่ามากกว่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนา
ตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระใน
กลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามอายุ						
		\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม			.481	2	.241	.821	.442
	ภายในกลุ่ม			47.786	163	.293		
การพัฒนาตนเองใน การทำงาน	21 - 30 ปี	3.91	.579					
	31 - 40 ปี	4.03	.540					
	41 - 50 ปี	4.06	.461					
	51 - 60 ปี	4.00	.554					

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=.677) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามระดับการศึกษา						
		\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม			.451	3	.150	.509	.677
	ภายในกลุ่ม			47.816	162	.295		
การพัฒนาตนเอง ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.92	.725					
	ปริญญาตรี	3.99	.502					
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	.648					

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .442) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน						
		\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	Sig.
การพัฒนาตนเองในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม			.181	4	.045	.151	.962
	ภายในกลุ่ม			48.086	161	.299		
	ไม่เกิน 1 ปี	3.86	.8903					
	1 – 5 ปี	3.98	.5427					
	6 – 10 ปี	4.01	.5584					
	11 – 15 ปี	4.02	.5782					
	15 ปี ขึ้นไป	3.96	.3836					

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .962) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน						
		\bar{X}	S.D.	SS	df	MS	F	Sig.
การพัฒนาตนเองในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม			.221	3	.074	.248	.863
	ภายในกลุ่ม			48.046	162	.297		
	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.96	.6225					
	15,001 – 20,000 บาท	3.94	.5845					
	20,001 – 25,000 บาท	4.05	.4656					
	มากกว่า 25,000 บาท	4.00	.5214					

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .863) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.959	.132		7.237	.000**
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม	.786	.032	.914	24.295	.000**
R = 0.914, R ² = 0.835, Adjusted R Square = 0.833, F = 590.224, Sig. = .000					

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 (R² = 0.835) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำแนกรายด้าน สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-.029	.026		-1.098	.274
การชอบงานที่ทำ	.149	.005	.207	29.877	.000**
ความสามารถ					
ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง	.154	.005	.216	29.115	.000**
ความมุ่งมั่นพยายาม	.160	.006	.140	25.653	.000**
การแสวงหาข้อมูล	.146	.007	.147	21.554	.000**
ป้อนกลับ					
การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน	.068	.005	.063	15.019	.000**
การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	.182	.006	.248	32.781	.000**

R = 0.999, R² = 0. 998 , Adjusted R Square = 0. 998 , F = 9304.379, Sig. = .000

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์คือ การชอบงานที่ทำ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ได้ร้อยละ 99.80 (R² = 0. 998) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51 - 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาช่วงอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.90 และช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.10 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.90 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.00 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปีมากที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 35.50 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.90 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็น 19.30 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงมากกว่า 25,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.70

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกรภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 3.97) โดยแยกพิจารณา ได้ดังนี้

2.1 การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ การนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวเพื่อทำงานนั้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.70)

2.2 ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานไว้สูงเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71)

2.3 ความมุ่งมั่นพยายาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และประสบความสำเร็จทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.75)

2.4 การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงาน

ทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.77)

2.5 การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกร่างกายใน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.78)

2.6 การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.74)

3.การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.45) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.75)

3.2 ด้านการวินิจฉัยตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) ส่วนด้าน

ที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.78$)

3.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.39$) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.72$) ส่วนด้าน ที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.77$)

3.4 ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.46$) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.71$) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.00$)

3.5 ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.54$) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.57$) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.62$)

3.6 ด้านความอดทนและพยายาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.62$) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.72$) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.68$)

3.7 ด้านการประเมินผลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.6$) โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.72$) ส่วนด้าน ที่มีความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.71$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก

4.2 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 ($R^2 = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ถือว่าการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล สุขชื่น (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงพีระชาติ อุปแก้ว (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของ

บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกันยรัตน์ เมืองแก้ว (2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณวิสา เข้มเกตุ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้านุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้านุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน คติ โฆษณานันตชัย (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต สุภสมบัติโอฬาร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 ($R^2 = 0.835$) ส่วนที่เหลืออีก 16.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณวิสา เข้มเกตุ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้ำ

บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล สุขชื่น (2556) ได้ศึกษา การศึกษา ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พีระชาติ อุปแก้ว (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. จากการศึกษابัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้นองค์กรควรที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อให้นักบุคลากรในองค์กรรักษาคุณภาพการทำงานที่ดี โดยอาจมีการจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) เพื่อปรับทัศนคติของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งองค์กร อาจจัดให้มีสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี เพื่อเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคลากรตัวอย่าง ส่งผลให้นักบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากการศึกษาบัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้มีการร่วมกันทบทวนการประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ โดยอาจมีการจัดอบรมเรื่องเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการกระตุ้นให้นักบุคลากรร่วมกันทบทวนของผลปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่าเสมอเพื่อนำมาปรับให้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของ บุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์ห้อิทธิพลของบัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น บัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 83.50 ($R^2 = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งในส่วนของด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ฉะนั้น องค์กร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานที่บุคลากรนั้นๆ ได้รับมอบหมาย ง่ายที่มอบหมายควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่บุคคลนั้นๆ และควรมอบหมายงานที่ไม่ง่าย หรือยากจนเกินไป เพื่อให้

เกิดความท้อทลาย และสนุกกับงานที่ทั้ง อีกทั้งเพื่อป้องกันความเบื่อหน่ายที่จะเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีเป็นจริง และลึกมากยิ่งขึ้น

2.ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานเพิ่มเติม เช่นภาวะผู้นำในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรฎาริน ตั้งสกุล. (2558). *ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ราชภัฏ อุบลราชธานี
- กิติ ตย์คานนท์. (2554). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- คติ โฆษณันตชัย (2554). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด*. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงจิตร ศุภสมบัติโอพาร. (2557). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการ และการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community): กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาติรี เพชรรัตน์และ พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์. (2563). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย.
- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์. (2562) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนนท์ รักษ์ชนธัช. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัญพร สุวรรณคาม. (2560). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ธนวัฒน์ สุภาอ่อน. (2552). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก.* (วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. กำแพงเพชร). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชญญ์สิทธิ์ ศิริชนราโรจน์. (2557). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตพอเรชั่น.
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นลิน คำแน่น. (2562). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้กลับด้านร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเกมพีเคเช่น เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล สุขชื่น (2556). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นุชสรานา ทอง. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.* (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรนภา วรศิลป์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด.* (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เน่งน้อย ดิถาวร. (2550). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- พรพรรณ หนองเมือง. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก.* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- พัชรินทร์ ราชคมนี. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ* (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิเชษฐ ชัยเลิศ. (2556). *ผลของการปรับพฤติกรรมทางปัญญาที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักกีฬา เทนนิส*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีระชาติ อุปแก้ว (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. *ความรู้ท้องถิ่น การจัดการองค์ความรู้ กับการจัดการทางสังคม*. สืบค้นจาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>
- ภัตราภรณ์ ศรีอานันทโชต. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มงคล ศัยยกุล. (2556). *รูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โมลี สุทธิโมลีโพธิ. (2563). *ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*. วารสารพุทธจิตวิทยา.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง*. สืบค้นจาก. https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_95.html
- วรรณวิสา เข้มเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วลัยพรรณ พรไพโรสาร. (2557). *เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วินัย เพชรช่วย. (2565). *การพัฒนาตนเอง*. สืบค้นจาก.
- ศศิวิมล เพชรอาวุธ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาผู้แทนยาในบริษัทยาแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ จันท์พิมพ์. (2555). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. (2554). รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนา
สมรรถนะหัวหน้า กคน. ตำบล ปี 2554. นครราชสีมา: หจก. มิตรภาพการพิมพ์ 1995.
(2555). รายงานผลการดำเนินโครงการ
- สิริพร ขศชนวรกุล. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา ดิเรกมหาบัณฑิต. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมใน
การทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.
- สุธิดา พานิกิจ โกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ของ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2553). เจตคติ จิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร. สืบค้นจากจาก
<http://ww.gotoknow.org/posts/280647>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ดร.คนูวิศ สุวรรณวงศ์

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ดร.สิริวิทย์ อิศโร

ตำแหน่ง

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ดร.รักเกียรติ อินทับทัน

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
ของแบบสอบถาม สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
1	เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	อายุ () 21 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 - 60 ปี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่า ป.ตรี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน () ไม่เกิน 1 ปี () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () 15 ปี ขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,01 – 25,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 25,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ประเภทการจ้างงาน <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ <input type="checkbox"/> พนักงานเงินรายได้ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ							
1	ท่านได้กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานทุกครั้ง ใช้ความพยายาม ในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวเพื่อทำงานนั้นเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ถ้างานที่ท่านมีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง							
1	ท่านตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานไว้สูงเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้พัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ความมุ่งมั่นพยายาม							
1	ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และประสบความสำเร็จทุกครั้ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
2	ท่านใช้เวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ							
1	ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน							
1	คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
2	ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตาม ความสำเร็จในการทำงานและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามใน การทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ข้อม ประสบความสำเร็จได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ							
1	ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่าง เต็มที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบ ความสำเร็จโดยพิจารณาจาก ความสามารถของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
ด้านการเรียนรู้							
1	ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่างๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการวินิจฉัยตนเอง							
1	ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
3	ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการกำหนดเป้าหมาย							
1	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินและการวัดผลเพื่อพัฒนาตนเองเสมอ	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ไข ข้อความ
ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม							
1	ท่านปรึกษาวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ไข ข้อความ
2	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ไข ข้อความ
3	ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ไข ข้อความ

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
4	ท่านสามารถใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ							
1	ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความอดทนและพยายาม							
1	ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	เมื่อทราบว่าจะงานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ และวิทยาการใหม่ๆ	1	1	0	2	0.67	ปรับแก้ ข้อความ
4	ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3			
5	ท่านไม่รู้สึกรู้สีกว่าแม่จะเจออุปสรรค ขณะทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผล							
1	ท่านประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนา แล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่าน จะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมักจะนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการ พัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลำดับที่	ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
การขอบงานที่ทำหายุความสามารถ		
1	ท่านได้กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานทุกครั้ง ใช้ความพยายาม ในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย	0.925
2	เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวเพื่อทำงานนั้นเสมอ	0.927
3	ท่านนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป	0.923
4	ถ้างานที่ทำมีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	0.922
ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง		
1	ท่านตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานไว้สูงเสมอ	0.926
2	ท่านได้พัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	0.924
3	ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	0.925
ความมุ่งมั่นพยายาม		
1	ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และประสบความสำเร็จทุกครั้ง	0.922
2	ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	0.925
3	จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป	0.922
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ	0.923
การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ		
1	ท่านคิดว่ากระประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร	0.922

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
2	ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.925
3	ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมา พัฒนาตนเอง	0.922
การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน		
1	คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษา คุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป	0.929
2	ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามความสำเร็จในการทำงานและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	0.925
3	ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ย่อม ประสบความสำเร็จได้	0.925
การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ		
1	ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้	0.923
2	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	0.922
3	ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของ ตนเอง	0.924
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 1		0.927

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านการเรียนรู้		
1	ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงาน ต่างๆ	0.921
2	ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง	0.921
3	ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน	0.923
4	ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมา ปรับใช้กับตนเอง	0.923
ด้านการวินิจฉัยตนเอง		
1	ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง	0.923
2	ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน ได้ดียิ่งขึ้น	0.922
3	ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจาก ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	0.922
4	เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุง แก้ไขทันที	0.921
ด้านการกำหนดเป้าหมาย		
1	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	0.925
2	ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ	0.923
3	ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด	0.925
4	ท่านกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง	0.922
ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม		
1	ท่านเรียนรู้วิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0.923
2	ท่านบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมกับงาน	0.921
3	ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม	0.923

ลำดับ ที่	ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
4	ท่านสามารถใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	0.923
ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ		
1	ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น	0.923
2	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	0.923
3	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	0.924
ด้านความอดทนและพยายาม		
1	ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	0.923
2	เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น	0.923
3	ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ	0.923
4	ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด	0.921
5	ท่านไม่รู้สึกรำคาญแม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน	0.923
ด้านการประเมินผล		
1	ท่านประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ	0.923
2	ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	0.924
3	ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ	0.924
4	ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง	0.923
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2		0.927

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร

สายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้มาจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่
เสียสละให้ความร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. ไม่เกิน 1 ปี 2. 1 - 5 ปี
 3. 6 - 10 ปี 4. 11 - 15 ปี
 5. 15 ปี ขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001 - 20,000 บาท
 3. 20,001 - 25,000 บาท 4. มากกว่า 25,000 บาท

6. ประเภทการจ้างงาน

1. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ 2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
 3. พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ 4. พนักงานเงินรายได้
 5. ลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังต่อไปนี้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ					
1.1 ท่านได้กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานทุกครั้ง ใช้ความพยายาม ในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย					
1.2 เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวเพื่อ ทำงานนั้นเสมอ					
1.3 ท่านนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคย เจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป					
1.4 ถ้างานที่ทำมีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง					
2. ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง					
2.1 ท่านตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานไว้ สูงเสมอ					
2.2 ท่านได้พัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ					
2.3 ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับ เพื่อนร่วมงานได้ดี					
3. ความมุ่งมั่นพยายาม					
3.1 ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ ประสบความสำเร็จทุกครั้ง					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2 ท่านใช้เวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จคล่อง					
3.3 จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป					
3.4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ					
4.การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ					
4.1 ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร					
4.2 ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น					
4.3 ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง					
5.การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน					
5.1 คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป					
5.2 ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามความสำเร็จในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5.3 ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร้ง					
6.1 ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร้ง และ เดินตามแผนที่วางไว้					
6.2 ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
6.3 ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดย พิจารณาจากความสามารถของตนเอง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการเรียนรู้					
1.1 ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่างๆ					
1.2 ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
1.3 ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน					
1.4 ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง					
2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง					
2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง					
2.2 ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น					
2.3 ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ					
2.4 เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที					

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
3.1 ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้					
3.2 ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ					
3.3 ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด					
3.4 ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินและการวัดผลเพื่อพัฒนาตนเองเสมอ					
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม					
4.1 ท่านเรียนรู้วิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4.2 ท่านสามารถบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
4.3 ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินได้อย่างเหมาะสม					
4.4 ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ					
5.1 ท่านพร้อมจะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น					
5.2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					

การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ด้านความอดทนและพยายาม					
6.1 ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน					
6.2 เมื่อทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น					
6.3 ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ					
6.4 ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด					
6.5 ท่านไม่รู้สึกรำคาญแม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน					
7. ด้านการประเมินผล					
7.1 ท่านประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ					
7.2 ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
7.3 ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ					
7.4 ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	อินทอร	วิสัยพงษ์	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6410521549		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2560	