



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนใน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Study the Self-development Needs of Personnel Officer in Faculty of

Science and Technology, Rajamangala University of Technology

Krungthep

โดย

นางสาวพัชณี ศรีคำสุข และ

นางสาวจิตาภา ชื่นสงวน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ประจำปีงบประมาณ 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามภาระงานในหน้าที่ แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยสถาบันของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยทำการศึกษาด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 27 คน รวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปความเรียง ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการปัจจัยส่งเสริมหรือจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงตามอันดับได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จหรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองตามภาระงานในหน้าที่พบว่ามีความเห็นด้วยกับแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงตามอันดับได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าโดยเฉพาะการจัดสรรเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานและเพียงพอ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเน้นในเรื่องการให้โอกาสของการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษาต่อเห็นด้วยกับการให้มีการสนับสนุนจัดสรรทุนในการศึกษาต่อแก่บุคลากรทุกคน และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบโดยตรง

Abstract

Study the self-development needs of personnel officer in faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep, the objective was to study the development of skills in the performance of duty workload, the course seeks to develop the competencies of office staff and promote the development of Science and Technology research institute. The tool of data collection was questionnaire from the sample group consisted of office staffs of faculty of Science and Technology, 27 questionnaires were collected at 27 as 100 percent of the data were analyzed with statistical software by calculating the average, percentage, standard deviation and presented in the essay. The results showed that the support staff is to promote or influence factors that can lead to self-development level. When considering such aspects can be shown; the salary or remuneration, the success or the morale of the workers and the job security or advancement. On the other hand, the self-development of duty task has been found to agree with the approach of the development and performance level can be shown: the efficient use of modern technology especially the allocation of appropriate and adequate performance, training and study visit focus on opportunities both within and outside the country by continuing activities, the high education agreed with provide funding in support of education for all staff and technical skills or work placements, which most people focus on learning practical techniques from experts in direct line of responsibility.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา สำเร็จผล และดร.นัตตา อังสุโวทัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้มอบประสบการณ์ของการทำวิจัย ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ วิธีการในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำวิจัย รวมทั้งเป็นต้นแบบของนักวิจัยที่ดี

ขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ได้เปิดโอกาสให้การสนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่ในการทำวิจัยสถาบัน และให้ทุนอุดหนุนงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และพี่น้องที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยเสมอมา

พัชณี ศรีคำสุข และ

จิตาภา ชื่นสงวน



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญเรื่อง	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 รูปแบบ และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	5
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	6
3.1 ขั้นตอนการเตรียมข้อมูล	6
3.2 ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม	7
3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	7
บทที่ 4 ผลการวิจัย	8
4.1 ผลการศึกษาตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	8
4.2 ผลการศึกษาตอนที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมหรือจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง	10
4.3 ผลการศึกษาตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง	11
4.4 ผลการศึกษาตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง	13
บทที่ 5 สรุป และวิจารณ์ผลการวิจัย	16
บรรณานุกรม	19
ภาคผนวก	20
ประวัติคณะผู้เขียน	26

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของปัจจัยส่งเสริม ต่อการพัฒนาตนเอง	10
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง	11



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	8
แผนภูมิที่ 2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	8
แผนภูมิที่ 3 แสดงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	9
แผนภูมิที่ 4 แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้ก่อตั้งเป็นคณะฯ เมื่อปี พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นการบริหารงานในรูปแบบมหาวิทยาลัยใหม่ โดยมีภารกิจหลักในด้านการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจัดการเรียนการสอนในรายวิชาพื้นฐานให้กับคณะต่างๆ รวมทั้งภารกิจด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านต่างๆ ของคณะฯ จำเป็นต้องมีบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนงานภารกิจหลักของคณะฯ ซึ่งการวางรากฐานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรจึงนับเป็นงานที่สำคัญในการสร้างศักยภาพให้กับคณะฯ และมหาวิทยาลัย โดยขั้นตอนในการดำเนินงานของคณะฯ จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร อาทิเช่น การวางแผนเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ความท้าทายของงาน การให้ผลตอบแทน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร การสื่อสารในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างรากฐาน และกำหนดทิศทางที่มั่นคงในด้านการบริหารงานบุคคล คณะผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนในการแสวงหาแนวทางในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และงานที่ได้รับมอบหมายของคณะฯ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานตามภาระงานในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.2.3 เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.3.1 กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

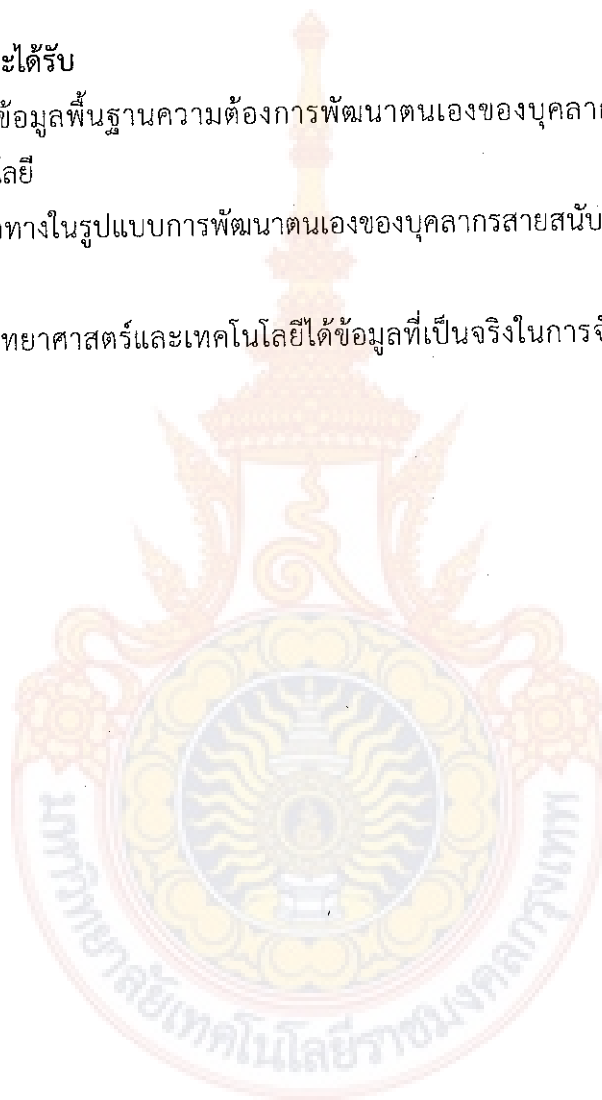
1.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบข้อมูลพื้นฐานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.2 ได้แนวทางในรูปแบบการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.4.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ข้อมูลที่เป็นจริงในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยสถาบัน (Institutional Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบลักษณะหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือเพื่อพัฒนางานของหน่วยงาน หรือองค์กร ในระยะแรกมีการกล่าวถึงงานวิจัยประเภทนี้ในสถาบันอุดมศึกษา ต่อมาได้ขยายวงกว้างมากขึ้น “เป็นการวิจัยที่เน้นการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกระบวนการบริหารงานของสถาบัน” ซึ่งในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบนั้นมีวิธีในการปฏิบัติงาน (System Approach) โดยจำแนกขั้นตอนการจัดการ เป็น 5 ขั้นตอน คือ (1) ประเมินสภาพปัจจุบัน/ปัญหา หรือ ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) (2) พิจารณา ค้นหา หรือพัฒนา ทางเลือกใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงาน และเลือกทางเลือกที่เหมาะสม (3) วางแผน/จัดทำแผนงาน โครงการตามทางเลือกที่คัดสรรแล้ว (4) ดำเนินงานตามแผนโดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินความก้าวหน้าของงาน และตัดสินใจปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ (5) ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อการตัดสินใจขยายขอบข่ายงาน หรือยุติแผนงาน/โครงการ (สุพัตร์ พิบูลย์, 2551)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรา 28 หลักสูตรอุดมศึกษามุ่งพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพทางการศึกษาทั้งภายใน และภายนอกในทุกภารกิจของสถาบันการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการวิจัยสถาบัน และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย

การวิจัยสถาบัน เป็นโครงการเชิงรุกของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนางานวิจัยจากงานประจำ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร และสอดคล้องกับความต้องการของคณะฯ (อัครเดช เกตุฉ่ำ, 2554) ทำให้รู้ว่าศักยภาพของคณะมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไรที่ต้องส่งเสริม และแก้ไขปรับปรุง ทำให้ได้แนวทางในการตัดสินใจ สนับสนุนการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ต่อไปในอนาคต

เป้าหมายของคณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนางานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งจากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีการรายงานไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และละเอียดอ่อนมากทำได้ยาก และไม่มีหลักการดำเนินการที่เป็นทฤษฎีอย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะรวมถึงการป้องกัน และแก้ไขทักษะความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสามารถ และมีพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับวัย และสถานการณ์อย่างแท้จริง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตผลงานให้กับกลุ่ม หรือองค์กร (พทุทธิ ศิริบรรณ พิทักษ์, 2537)

2.1 รูปแบบ และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาเอกสารพบว่า มีผู้ศึกษาค้นคว้า และกำหนดรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลายกระบวนการ ได้แก่

ดนัย เทียนพุฒ (2533) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้เกิดผลงานสูงสุด ควรมุ่งเน้นใน 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ (1) การจัดฝึกอบรม (2) การจัดการศึกษา และ (3) การพัฒนา เช่นเดียวกับ พงษ์ที ศรีบรรณพิทักษ์ (2537) ได้ผสมผสานแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ 3 แนวทางคือ (1) การฝึกอบรมและพัฒนา (2) การพัฒนาองค์การ และ (3) การพัฒนาทางอาชีพ โดยมุ่งเน้นการปรับพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (สมาน รังสียกฤษฎ์, 2530)

สุเทพ บุญเติม (2530) มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีบูรณ์ หอมเย็น (2526) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคคลสามารถทำได้ทั้งเป็นแบบพิธีการ และแบบกึ่งพิธีการ คือ

- 1) การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการ หรือเป็นหมู่คณะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ การดูงานนอกสถานที่ การประชุม และการบรรยายหรือสาธิต เป็นต้น
- 2) การพัฒนาบุคคลแบบกึ่งทางการ หรือรายบุคคล เป็นรูปแบบเชิงการแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้ประสบการณ์เพิ่มเติม ได้แก่ การศึกษาต่อ การสอนงาน การหมุนเวียนกันทำงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การช่วยเหลืองาน การสังเกตการณ์ และการสนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์กร หรือสมาคมที่เกี่ยวข้อง นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (2527) แนะนำเทคนิควิธีการที่ดีในการพัฒนาบุคคลออกเป็น 2 แบบ คือ การพัฒนาเป็นกลุ่ม และการพัฒนาเป็นรายบุคคล

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญญา เวลารักษ์ (2528) นำเสนอรูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ และปรับทัศนคติในการทำงาน คือ การฝึกอบรม การสอนงาน
- 2) กิจกรรมการบริหารงาน คือ การโยกย้ายหน้าที่ การเวียนงาน การเตรียมตัวแทนเพื่อทำหน้าที่ช่วย การให้รักษาการแทน การทำหน้าที่ในรูปแบบของคณะกรรมการ การดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบหมายงานพิเศษ การตั้งกิจกรรมสร้างคุณภาพของงาน และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กร
- 3) กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง คือ การให้ทุนศึกษาต่อ

- 4) กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ คือ การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ การจัดม่อ่านวารสารทางวิชาชีพ การส่งเสริมการทำสรุปรายงาน และการเข้าร่วมประชุม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากหลายทฤษฎีได้สรุปว่าความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกฝน และพัฒนาทักษะของบุคลากรใน 3 ด้านคือ (1) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด คือความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างด้านต่างๆ ในงานได้อย่างชัดเจน และสามารถกำหนด วางแผน และตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ทักษะทางด้านเทคนิคหรืองานเฉพาะอย่าง คือการมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในกิจกรรมของงานนั้นๆ โดยเฉพาะ และ (3) ทักษะทางด้านมนุษย์ คือความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ความร่วมมือ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และนอกจากนั้นยังมีการนำเสนอแนวคิดการจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ

(1) องค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จของงานมีองค์ประกอบดังนี้ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(2) องค์ประกอบอนามัย คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ รายได้ โอกาสของความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ นโยบายของหน่วยงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสถิติเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการเตรียมข้อมูล

3.1.1 ศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 27 คน

2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยส่งเสริมหรือจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเอง

3.1.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาของการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมหรือจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในประเด็นด้านเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จ หรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ หรือดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง และด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า มีจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ เรื่องที่ต้องการให้จัดอบรม ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความต้องการในการพัฒนาบุคลิกภาพ และความต้องการอื่นๆ มีจำนวน 4 ข้อ

กำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมหรือจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาตนเอง ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ระดับความระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ต้องการมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ต้องการน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

3.1.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้าน
ภาษาวิชาการ และด้านสถิติการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้

3.2 ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2.1 ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรสายสนับสนุนทุกสาขาวิชา
ภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.3.2 จำแนก และแจกแจงแบบสอบถามเป็นหมวดหมู่ตามสาขาวิชาภายในคณะวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3.3.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหา
ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) และค่าสถิติ

3.3.4 สรุปประเด็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านอื่นๆ เพิ่มเติมจากแบบสอบถาม
ปลายเปิด

3.3.5 จัดทำเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์

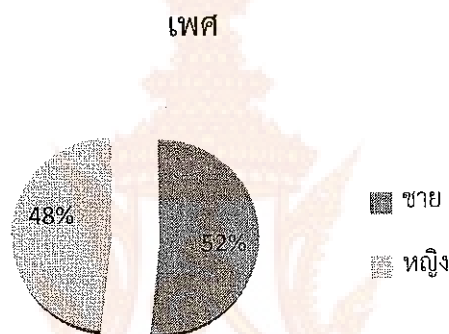
บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพพบว่า ผลการศึกษาคือ

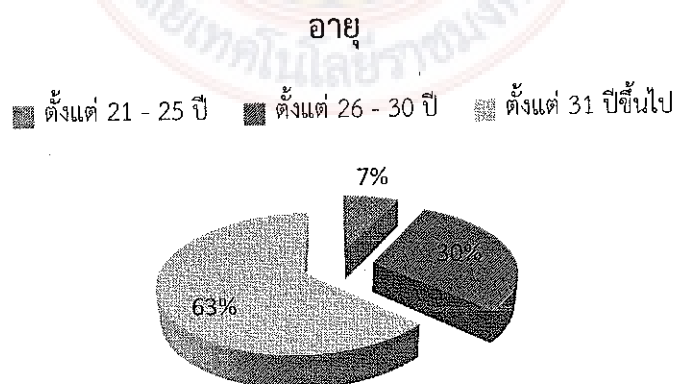
4.1 ผลการศึกษาตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.1 เพศ มีผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น เพศชาย 14 คน และเพศหญิง 13 คน ดังข้อมูลจากแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

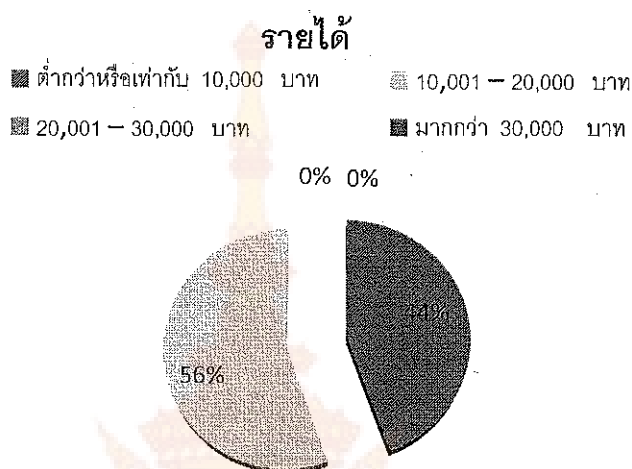
4.1.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น อายุตั้งแต่ 21 - 25 ปี มีจำนวนผู้ตอบ 2 คน อายุตั้งแต่ 26 - 30 ปี มีจำนวนผู้ตอบ 8 คน และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวนผู้ตอบ 17 คน ดังข้อมูลจากแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.3 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งได้เป็นต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

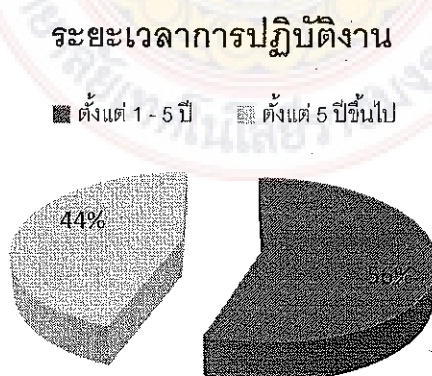
4.1.4 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 12 คน รายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 15 คน และไม่พบผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ดังข้อมูลจากแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.5 ตำแหน่งงาน ได้แก่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปประจำสาขาวิชา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปประจำภาควิชา และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปประจำคณะ

4.1.6 ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีจำนวน 15 คน ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน ดังข้อมูลจากแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการศึกษาตอนที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมหรือจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของปัจจัยส่งเสริมต่อการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยส่งเสริม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความ
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน			
1. เงินเดือนเพิ่มขึ้น	4.15	1.17	เห็นด้วยมาก
2. สวัสดิการมากขึ้น			
2.1 การดำรงชีพ เช่น เครื่องอุปโภค บริโภค	3.78	1.28	เห็นด้วยมาก
2.2 เงินช่วยเหลือ เช่น งานศพ ทุนเล่าเรียน ฯลฯ	3.70	1.07	เห็นด้วยมาก
2.3 กิจกรรมสหธนาคาร เช่น กีฬา การนำเที่ยว งาน สังสรรค์ประจำปี	3.41	1.08	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
1. สามารถให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ดี	3.93	0.92	เห็นด้วยมาก
2. มีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน	3.74	1.10	เห็นด้วยมาก
3. ทำให้มีโอกาสดำรงความรู้ใหม่ๆ ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.89	1.15	เห็นด้วยมาก
4. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกังวลกับการถูกไล่ออกจาก หน่วยงานโดยง่าย	3.74	0.86	เห็นด้วยมาก
5. ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.30	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความสำเร็จและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
1. ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การ	3.67	1.07	เห็นด้วยมาก
2. สามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานและใช้ พัฒนาการทำงาน	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
3. ผลงานของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
4. ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติ	3.44	1.01	เห็นด้วยปานกลาง
5. ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	2.86	1.35	เห็นด้วยปานกลาง

4.3 ผลการศึกษาตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วน เบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความ
ด้านการศึกษาต่อ			
1. ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ หรือ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.67	1.57	เห็นด้วยมาก
2. สามารถศึกษาต่อในหลักสูตรที่สนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับ งานในหน่วยงาน	3.59	1.39	เห็นด้วยมาก
ด้านการฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน			
3. จัดอบรมในหัวข้อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตาม ความรับผิดชอบ	3.89	1.12	เห็นด้วยมาก
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ อย่างเท่าเทียมกัน	3.89	0.97	เห็นด้วยมาก
5. ให้โอกาสในการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกประเทศ	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
6. ให้โอกาสฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการ เรื่องที่สนใจในความรู้ สมัยใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและไม่เกี่ยวข้องกับ งานที่ปฏิบัติ	3.89	1.05	เห็นด้วยมาก
7. การจัดอบรมในหัวข้อต่างๆ ให้จัดอย่างต่อเนื่อง จนเกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.93	1.14	เห็นด้วยมาก
8. มีโอกาสในการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน	3.93	1.11	เห็นด้วยมาก
9. ฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบ			
9.1 ความรู้ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.85	1.10	เห็นด้วยมาก
9.2 ภาษาอังกฤษ	3.48	1.42	เห็นด้วยปานกลาง
9.3 ภาษาจีน	2.52	1.67	เห็นด้วยปานกลาง
9.4 อื่นๆ (โปรดระบุ)	เสริมทักษะกระบวนการคิด คุณธรรม จริยธรรม		

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วน เบี่ยงเบน (S.D.)	แปลความ
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน / เฉพาะ ตำแหน่ง			
10. เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ รับผิดชอบ	4.00	1.21	เห็นด้วยมาก
11. เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.78	1.09	เห็นด้วยมาก
12. หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	3.48	1.09	เห็นด้วยปานกลาง
13. ส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการหรือ งานวิจัย	3.19	1.33	เห็นด้วยปานกลาง
14. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้าน วิชาการหรืองานวิจัย	3.15	1.35	เห็นด้วยปานกลาง
15. ฝึกอบรม/ฝึกทักษะปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน โปรแกรมต่างๆ อย่างคุ้มค่าเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.93	1.00	เห็นด้วยมาก
ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า			
16. จัดสรรอุปกรณ์ / เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	3.85	1.38	เห็นด้วยมาก
17. จัดหาโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาข้อมูลใน การทำงาน ได้อย่างเป็นระบบ เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วต่อผู้ใช้งาน	3.74	1.56	เห็นด้วยมาก
18. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน ดังนี้			
18.1 จัดระบบการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น เช่น การเก็บข้อมูล, เอกสาร, เบิกจ่ายครุภัณฑ์ อย่างเป็น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.78	1.45	เห็นด้วยมาก
18.2 รู้จักการวางแผนระบบสารสนเทศในการทำงานที่ รวดเร็วถูกต้องแม่นยำ	3.48	1.50	เห็นด้วยปานกลาง
18.3 อื่นๆ	ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาส		

4.4 ผลการศึกษาตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

4.4.1 เรื่องที่ต้องการให้จัดอบรม

- 4.4.1.1 อบรมในด้านของ Computer Graphic สามารถนำความรู้ด้านนั้น มาพัฒนา รูปแบบกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น
- 4.4.1.2 จัดอบรมในด้านสิ่งแวดลอม การพัฒนาและให้ตระหนักถึงคุณค่า ในการมีส่วนร่วม ต่อการพัฒนา / อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 4.4.1.3 โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน
- 4.4.1.4 DATA การจัดฐานข้อมูล
- 4.4.1.5 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน อบรมสัมมนาการทำงานในระบบราชการปฏิบัติงาน ในสำนักงาน, การจูงใจบุคลากร, การเป็นผู้นำ
- 4.4.1.6 อบรมพัฒนาการจัดการการเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ
- 4.4.1.7 จัดอบรมด้านการปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่ดี โดยการศึกษาดูงานที่มหาวิทยาลัย ต่างๆ ที่มีระบบการทำงานที่ดี
- 4.4.1.8 จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารจัดการแบบใหม่ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการซื้ออบรมเกี่ยวกับความรู้ ความถนัดเฉพาะด้าน (ตามลักษณะ หน้าที่ ที่รับผิดชอบ) ไปศึกษาดูงานการบริหารจัดการของสายสนับสนุนจากสถาบัน อื่น เพื่อมาปรับใช้ในองค์กร
- 4.4.1.9 การจัดเก็บเอกสารในระบบราชการ
- 4.4.1.10 การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 4.4.1.11 อบรมการทำวิจัย และการจัดทำผลงาน
- 4.4.1.12 การพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น John Robert Power ให้แก่บุคลากรในคณะ
- 4.4.1.13 การอบรมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการเบิก-จ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานยานพาหนะ งานขอผ่อนผันการเกณฑ์ทหาร และงานอื่นๆ ที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อมีระบบในการทำงานสามารถตรวจสอบได้ และนำมาต่อยอด ข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ
- 4.4.1.14 ฝึกอบรมการรับผิดชอบต่อและพัฒนา เกี่ยวกับการพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ให้รู้จักรัก และเห็นผลกระทบบถึงความเสียหายต่อ องค์กร และเพื่อนร่วมงานให้มาก

4.4.2 สิ่งที่ต้องการให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

- 4.4.2.1 รูปแบบดำเนินงานเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ระบบ IT มาช่วยพัฒนาเป็นการช่วยลดระยะเวลาและการตรวจสอบ
- 4.4.2.2 คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัย
- 4.4.2.3 โทรศัพท์ประจำโต๊ะทุกคน
- 4.4.2.4 ระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ เช่น โปรแกรมที่รองรับการจัดซื้อ จัดจ้าง รวมไปถึงเอกสารต่างๆ
- 4.4.2.5 เครื่องสแกนเนอร์ ที่ทันสมัย เพื่อความรวดเร็วในการใช้งานเวลาต้องการสแกน

4.4.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร / เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

- 4.4.3.1 พัฒนาบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมต่อสังคม ภาวะของการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.4.3.2 มีการจัดอบรมธรรมะวิปัสสนาเพื่อควมมีสมาธิในการทำงาน
- 4.4.3.3 การแต่งกาย การอบรมพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความเป็นไทย
- 4.4.3.4 การแต่งกายที่เป็นระเบียบ ในทิศทางเดียวกัน
- 4.4.3.5 มีการจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม มีการให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม หลักการของคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว หรือมีการจัดอบรมระยะสั้น เกี่ยวกับการฝึกสมาธิ เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความผ่อนคลาย จากการ ทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
- 4.4.3.6 เข้าอบรมการพัฒนาทางบุคลิกภาพกับสถาบันพัฒนาบุคลิกภาพที่มีชื่อเสียง
- 4.4.3.7 จัดให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม เข้าวัด ถือนศีล บำเพ็ญประโยชน์ต่อหน่วยงาน
- 4.4.3.8 โครงการพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะ และมหาวิทยาลัย
- 4.4.3.9 การเข้าอบรมในโครงการต่างๆ ที่ มหาวิทยาลัย และคณะฯ จัดเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงในการะงาน และการมีส่วนร่วมของงานในคณะ
- 4.4.3.10 น่าจะมีแบบยูนิฟอร์มให้เจ้าหน้าที่ตายตัวไปเลยให้ลงความเห็นชอบเหมือนกัน เพราะความมั่นใจในการสวมใส่ และบุคลิกภาพ และช่วยสนับสนุน เพราะเจ้าหน้าที่แต่ละคนบุคลิกภาพ และสไตล์ของแต่ละคนไม่เหมือนกันอยู่แล้ว

4.4.4 ความต้องการอื่นๆ (โปรดระบุ)

- 4.4.4.1 สวัสดิการพื้นฐาน น้ำดื่มที่สะอาด พื้นที่ทำงานสะอาด เงินค่าล่วงเวลา
- 4.4.4.2 การให้เงินรางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติที่ดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม
- 4.4.4.3 ทุนในการใช้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 4.4.4.4 สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานควรจะได้รับ เช่น สวัสดิการ ค่าครองชีพ การจัดตั้งกองทุนเพื่อให้พนักงานได้มีเงินออม ให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4.4.4.5 การได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่มีความซับซ้อน รายละเอียด ความหลากหลายของงาน โดยมีเรื่องเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องมากกว่า



บทที่ 5

สรุป และวิจารณ์ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.15 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.45 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.40 พบมากที่สุดที่เป็นผู้ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56 โดยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ประจำสาขาวิชา ประจำภาควิชา และประจำคณะ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56

ผลการวิจัยการหาปัจจัยส่งเสริมหรือจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมากในเรื่องเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น รองลงมาคือเรื่องสวัสดิการมากขึ้นในการดำรงชีพ เช่น เครื่องอุปโภค บริโภค ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดที่สามารถให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ดี รองลงมาคือทำให้มีโอกาสดำเนินการความรู้ใหม่ๆ ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพบเห็นด้วยมากในเรื่องที่สามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน และทำให้ผลงานของเขามีความสำคัญต่อหน่วยงาน ส่วนการได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง

ผลการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพพบว่าการศึกษาคือผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านการฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน เห็นด้วยมากในการให้โอกาสในการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดอบรมในหัวข้อต่างๆ ให้จัดอย่างต่อเนื่อง จนเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีโอกาสในการศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน ส่วนที่เห็นด้วยปานกลางได้แก่ การฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาจีน และภาษาอังกฤษ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน / เฉพาะตำแหน่ง เห็นด้วยมากในเรื่องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ และเห็นด้วยปานกลางในเรื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการหรืองานวิจัย ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในการจัดสรรอุปกรณ์ / เครื่องมือ และเทคโนโลยี

ที่ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง และเห็นด้วยปานกลางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีอยู่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ และแนวทางส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่องที่ต้องการให้จัดอบรม สิ่งที่ต้องการให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความต้องการในการ พัฒนาบุคลิกภาพ/เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความต้องการอื่นๆ จากผลการศึกษาข้อมูล แบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยพิจารณาข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูง ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ

1. เรื่องที่ต้องการให้จัดอบรม
 - 1.1 อบรมในด้านของ Computer Graphic สามารถนำความรู้ด้านนั้น มาพัฒนา รูปแบบกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.2 จัดอบรมในด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและให้ตระหนักถึงคุณค่า ในการมีส่วนร่วม ต่อการพัฒนา / อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
 - 1.3 โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน
2. สิ่งที่ต้องการให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 รูปแบบดำเนินงานเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ระบบ IT มาช่วยพัฒนาเป็นการช่วยลด ระยะเวลาและการตรวจสอบ
 - 2.2 คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัย
 - 2.3 โทรศัพท์ประจำโต๊ะทุกคน
3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลิกภาพ / เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - 3.1 พัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมต่อสังคม ภาวะของการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 มีการจัดอบรมธรรมะวิปัสสนาเพื่อควมมีสมาธิในการทำงาน
 - 3.3 การแต่งกาย การอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ ส่งเสริมความเป็นไทย
4. ความต้องการอื่นๆ
 - 4.1 สวัสดิการพื้นฐาน น้ำดื่มที่สะอาด พื้นที่ทำงานสะอาด เงินค่าล่วงเวลา
 - 4.2 การให้เงินรางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติที่ดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม
 - 4.3 ทุนในการใช้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุนเฉพาะสายงานในหน้าที่ เนื่องจากมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันในตำแหน่ง และสายงานที่ปฏิบัติ
2. ควรมีการศึกษาข้อมูลก่อน และหลังเพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้านความต้องการ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีการศึกษาต่อ หรือพัฒนาตนเอง ในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งงาน



บรรณานุกรม

- दनัย เทียนพุด. 2533. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์และอัญญา เวสารัชช์. 2528. การพัฒนาบุคคลสำหรับการวางแผนพัฒนาในสายงาน. วารสารข้าราชการ, (30) หน้า 25-31.
- นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. 2527. หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- พิเชษฐ เพียรเจริญ. 2549. การพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา. งานวิจัยนักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ ระดับ 8, สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2537. แนวความคิดพื้นฐานและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บทความ: ครุศาสตร์.
- ภาวณี วรรณสุข. 2542. ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ก ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสียกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุญ. 2530. หลักการบริหารเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานก.พ.
- สุพัทธ์ พิบูลย์, 2551. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสถาบัน. www.stou.ac.th/offices/ord/New/seminar/download/04.doc.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. อัดสำเนา.
- อัครเดช เกตุฉ่ำ. 2554. โครงการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ (R2R): วิจัยสถาบัน. http://www.elearning.ns.mahidol.ac.th/km/images/stories/research-knowledge/R2R1/R2R1_.pdf.

ภาคผนวก



ตอนที่ 2 ปัจจัยส่งเสริมหรือจุดใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ พิจารณาในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมหรือจุดใจให้ท่านพัฒนาตนเอง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | | |
|---|----------------------------|---|----------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด | 4 | หมายถึง เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง | 2 | หมายถึง เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด | | |

ปัจจัยส่งเสริมหรือจุดใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนเพิ่มขึ้น					
2. สวัสดิการมากขึ้นในการดำรงชีพ รับเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ พูลแล้วเรียน ฯลฯ					
3. กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในหน่วยงาน เช่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
2. การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นจากหัวหน้างาน					
3. สามารถให้ความรู้ ให้อำนาจปรึกษา ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ดี					
4. มีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน					
5. มีโอกาสได้รับความรู้ใหม่ๆ ตามสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
6. การทำงานในองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกังวลกับการถูกไล่ออกจากหน่วยงานโดยง่าย					
7. ตำแหน่งงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
ด้านความสำเร็จและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1. ได้รับความไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2. งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จในการพัฒนาการสร้างผลงานของงานที่ปฏิบัติ					
3. ผลงานของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
4. ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติ					
5. ได้รับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นความต้องการพัฒนาดตนเอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการพิจารณาของท่าน โดยมีเกณฑ์

พิจารณา ดังนี้ 5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด 4 หมายถึง ต้องการมาก
3 หมายถึง ต้องการปานกลาง 2 หมายถึง ต้องการน้อย
1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด

ประเด็นความต้องการพัฒนาดตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการศึกษาต่อ/ศึกษาดูงาน					
1. ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
2. สามารถศึกษาต่อในหลักสูตรที่สนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน					
3. มีการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
ด้านการฝึกอบรม					
1. จัดอบรมในหัวข้อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ					
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาพัฒนาดตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					
3. ให้โอกาสในการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ					
4. ให้โอกาสฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการ เรื่องที่สนใจความรู้สมัยใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ					
5. การจัดอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ให้จัดอย่างต่อเนื่อง จนเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
6. ฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้					
6.1 ความรู้ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์					
6.2 ภาษาอังกฤษ					
6.3 ภาษาจีน					
6.4 อื่น ๆ.....					
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง					
1. เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ					
2. เรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
3. หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน					
4. ส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการหรืองานวิจัย					
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการหรืองานวิจัย					

ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
6. ฝึกอบรม/ฝึกทักษะปฏิบัติ เพื่อวัดความสามารถในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คุ้มค่าขั้นสูงสุด					
ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า					
1. จัดสรรอุปกรณ์/เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
2. จัดหาโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาข้อมูลในการทำงาน ได้ อย่างเป็นระบบ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งาน					
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้					
3.1 จัดระบบการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น เช่น การเก็บข้อมูล, เอกสาร, เบิกจ่ายครุภัณฑ์ อย่างเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
3.2 รู้จักการวางแผนระบบสารสนเทศในการทำงานที่รวดเร็วถูกต้องแม่นยำ					
3.3 อื่น ๆ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

1. เรื่องที่ต้องการให้จัดอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สิ่งที่ต้องการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ความต้องการอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

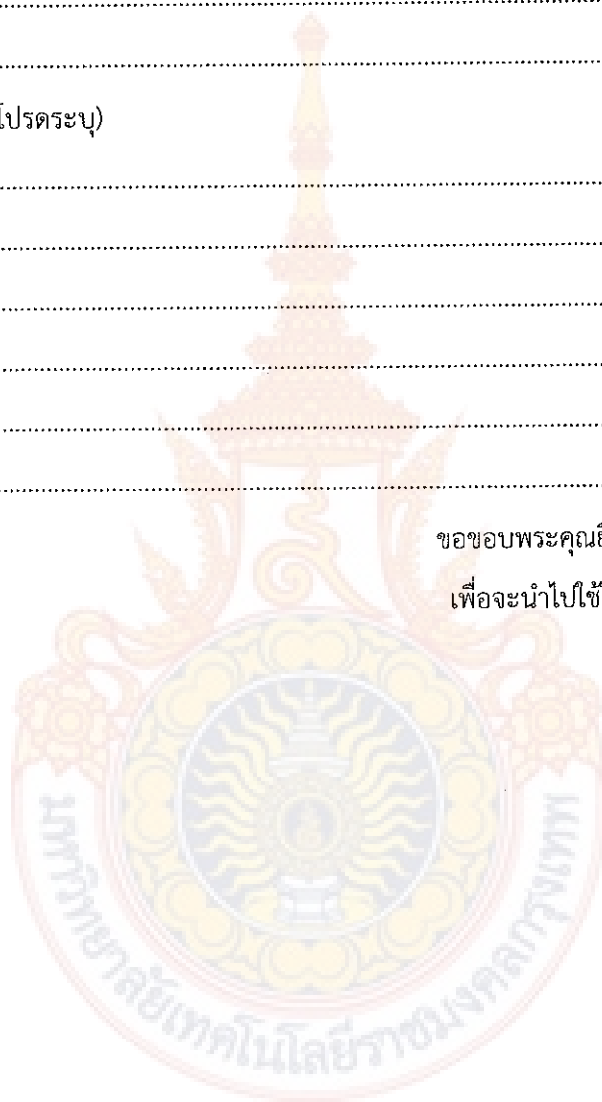
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณยิ่งสำหรับข้อมูลของท่าน
เพื่อจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูง



ประวัติคณะผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการ

1.1 ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวพัชณี ศรีคำสุข

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MISS PHATCHANI SRIKHUMSUK

1.2 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ (พนักงานมหาวิทยาลัย)

1.3 หน่วยงานและสถานที่อยู่

สาขาวิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์/โทรสาร 0-2287 9681 ต่อ 1203 E-mail : phatchani.s@rmutk.ac.th

1.4 ประวัติการศึกษา

2549 ป.โท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ชีววิทยา) ม.ขอนแก่น

2547 ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (มัธยมศึกษา-วิทยาศาสตร์) ม.สุโขทัยธรรมาธิราช

2546 ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา) ม.มหาสารคาม

2. ผู้ร่วมวิจัย

2.1 ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวจิตาภา ชื่นสงวน

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) MISS CHIDAPA CHUNSANGUAN

2.2 ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3 หน่วยงานและสถานที่อยู่

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เลขที่ 2
ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กทม. 10120 Tel 0-2287-9681

Fax 0-2287-9681 Mobile : 0879728221

e-mail : chidapa_c@hotmail.com, chidapa.c@rmutk.ac.th

2.4 ประวัติการศึกษา

ระดับ ม. 6 โรงเรียนมัธยมวัดดาวคะนอง สายพาณิชยการ

ระดับ ปวส. โรงเรียนพาณิชยการราชดำเนิน บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ระดับ ปริญญาตรี (บธ.บ.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา