

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชนวรรต ศรีลาคำ

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

A STUDY OF NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AS BASED ON THE
THAILAND 4.0 POLICY FOR ACADEMIC SUPPORT PERSONNEL
AT RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

CHANAWAT SRILAKHAM

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
(HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT)

2017

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อผู้เขียน นายชนวรรต ศรีลาคำ

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะกะ

รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพีระกุล

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราปใหญ่)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกตเกียรติ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะกะ)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพีระกุล)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อผู้เขียน นายชนวรรต ศรีลาคำ

ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันท์เจริญ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ
3. รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพิระกุล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร และ (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 สรุปได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการ

ปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้

ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน: บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิด
ความเชี่ยวชาญ โดยศึกษาจากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน: บุคลากรควรมีทักษะในการ
ปฏิบัติงานที่หลากหลาย

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน: การนำระบบสารสนเทศมาใช้
ในการปฏิบัติงานลดจำนวนเอกสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ
เน้นความรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน: ควรส่งเสริมให้มีการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการเตรียมความพร้อม
ในด้านความรู้ให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ABSTRACT

Thesis Title A Study of Needs for Self-Development as Based
 on the Thailand 4.0 Policy for Academic Support
 Personnel at Ramkhamhaeng University

Student's Name Mr. Chanawat Silakham

Degree Sought Master of Arts

Field of Study Human Resource Development

Academic Year 2017

Advisory Committee

1. Asst. Prof. Dr. Duangduen Chancharoen Chairperson
2. Assoc. Prof. Wg. Cdr. Dr. Chomsupak Cruthaka
3. Assoc. Prof. Sumitra Ruengpeerakul

In this thesis, the researcher studies (1) the needs for self-development as based on the Thailand 4.0 policy for academic support personnel at Ramkhamhaeng University (RU). The researcher also compares (2) these needs as classified by the demographical characteristics of gender, age, educational level, length of employment, and personnel type.

The sample population consisted of 353 academic support personnel at RU.

The research instrument was a questionnaire eliciting germane data appertaining to the needs for self-development as based on the Thailand 4.0 policy. The questionnaire was couched at the reliability level of 0.99.

Using techniques of descriptive statistics, the data were analyzed in terms of frequency, percentage, mean (*M*), and standard deviation. The researcher also employed a *t* test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) technique, and the least significant difference (LSD) multiple comparison method.

Findings are as follows:

1. The academic support personnel exhibited needs for self-development overall and in each aspect of work performance—knowledge, creativity, expertise, and information technology (IT)—at a high level.

2. The personnel who differed in gender, age, educational level, length of employment, and personnel type exhibited needs for self-development as follows:

The personnel who differed in gender evinced concomitant differences at the statistically significant level of .05 in the needs for self-development overall and in the aspects of knowledge in work performance and IT in work performance. However, in respect to the aspects of expertise in work performance and creativity in work performance no parallel differences were found.

The personnel who differed in age displayed corresponding differences at the statistically significant level of .05 in regard to the needs for self-

development overall and in the aspects of expertise in work performance and creativity in work performance. Nevertheless, the aspects of knowledge in work performance and IT for work performance showed no corresponding differences.

The personnel who differed in length of employment did not reveal associated differences in the needs for self-development overall and in the aspects of knowledge of work performance, expertise in work performance, creativity in work performance, and IT in work performance.

The personnel who differed in personnel type manifested accompanying differences at the statistically significant level of .05 overall and in all aspects.

3. Administrators offered guidelines for self-development as based on the Thailand 4.0 policy for academic support personnel as follows:

Concerning the aspect of knowledge in work performance, it was held that personnel should learn from actual work performance in order to develop expertise. Their learning could also be enhanced from the actual use of technology, the Internet, or social media.

Insofar as concerns the aspect of expertise in work performance, it was recommended that personnel should have a variety of skills that could be applied in work performance.

In respect to creativity in work performance, it was pointed out that information systems could be used in work performance so as to reduce the quantity of documents and to minimize the steps taken in work performance.

The focus should accordingly fall on speediness and convenience in work performance.

Regarding IT in work performance, it was averred that the use of IT in work performance should be encouraged. Personnel readiness should be developed by means of the provision of knowledge of how to use IT effectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ เนื่องด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุมิตรา เรืองพิระกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. โหมิต อินทวงศ์ และคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ วิชาการต่าง ๆ และได้อบรมสั่งสอนสิ่งที่เป็นประโยชน์ และมีคุณค่ามาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณมารดา และครอบครัว ที่ให้การส่งเสริม เป็นแรงบันดาลใจ และเป็นกำลังใจในการเข้ารับการศึกษ และทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ความคิดเห็น ข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่น้อง ในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้คำปรึกษา และกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้ในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขออุทิศคุณค่า และประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน

ชนวรรต ศรีลาคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(11)
สารบัญตาราง	(15)
สารบัญภาพประกอบ.....	(19)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0.....	29
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ส่วนที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบาย	
ประเทศไทย 4.0.....	70

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0.....	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง	80
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตาม นโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	81
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	91
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย รามคำแหง	105
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
สรุปผลการวิจัย.....	110
การอภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	125
ภาคผนวก	
ก ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	127
ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	132
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	138
ง ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	149

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	159
ประวัติผู้วิจัย.....	167

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0	33
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทบุคลากร	71
3 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร	80
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกเป็นรายด้าน	82
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ	83
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ	85
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ	87
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ	89

ตาราง	หน้า
9 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน	91
10 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน.....	92
11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	93
12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่...	94
13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	95
14 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน	96
15 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน	97
16 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน.....	98

ตาราง	หน้า
17 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่	100
18 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่	101
19 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภท บุคลากร เป็นรายคู่	102
20 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภท บุคลากร เป็นรายคู่	103
21 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภท บุคลากร เป็นรายคู่	104
22 ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ ในการปฏิบัติงาน	105
23 ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	106

ตาราง	หน้า
24 ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	107
25 ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน	108
26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน.....	128
27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน.....	129
28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน	130
29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภท บุคลากร เป็นรายด้าน	131

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	69

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในยุคความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นยุคแห่งการเจริญทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หรือเป็นยุค ที่กล่าวกันว่า “โลกไร้พรมแดน” เนื่องจากการติดต่อสื่อสารด้านข้อมูลข่าวสารที่ล้ำสมัย ก้าวหน้า สะดวกสบาย รวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาความรู้ใหม่ๆที่เกิดจากการพัฒนาค้นคว้าวิจัย ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของค่านิยม ทักษะคติ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ในการดำเนินงานขององค์กรจึงต้อง มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย การที่องค์กรที่ต้องการอยู่รอดและสามารถเจริญเติบโตต่อไป ในอนาคตจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ ภารกิจ โครงสร้าง และวิธีการทำงาน ขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี (ปารดา บัณฑุรนิพิท, 2553)

ประเทศไทยซึ่งอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนา ประเทศในด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นด้วยโมเดล “ประเทศไทย 1.0” ที่เน้น ภาคการเกษตรเป็นหลัก จากนั้นพัฒนาสู่โมเดล “ประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรม เบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน “ประเทศไทย 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทั้งนี้ประเทศไทยต้องเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้ ดังนั้นรัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี จำเป็นต้องสร้างโมเดลใหม่ ขึ้นมาเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศไทยไปสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่เน้นในเรื่อง การพัฒนาสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไก ประชากรรัฐ และการปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากนโยบายดังกล่าว

องค์กรต่าง ๆ นำยุทธศาสตร์มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (ชนินทร เพ็ญสูตร, 2560, หน้า 69)

การก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงกันมากยิ่งขึ้น องค์กรจึงต้องเริ่มหันมาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ “ทรัพยากรบุคคล” เนื่องจากการสร้างและการพัฒนา “บุคคล” ขององค์กรนั้น เปรียบเสมือนการพัฒนาทุนที่สำคัญขององค์กร อาจเรียกได้ว่า “ทุนมนุษย์ (human capital)” ซึ่งทุนมนุษย์นี้ สามารถที่จะสร้างคุณค่า (value creation) อันมหาศาลและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรนั้น ๆ (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555) ทั้งนี้ โกศล ดีศีลธรรม (2560, หน้า 7) ยังได้กล่าวว่า บุคลากร คือ สินทรัพย์หลักที่สนับสนุนการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับธุรกิจ ดังนั้นการมุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะต้องเกิดความร่วมมือร่วมของพนักงานทุกระดับ ซึ่งจะเกิดการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาให้บุคคลในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ทักษะคิด ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรเองต้องมีคุณสมบัติแตกต่างจากเดิมหลายประการ ได้แก่ บุคลากรจะมีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง ไม่ใช่เป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แต่ต้องมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถของตนเอง การพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะที่จำเป็น เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองนั้น บุคคลจะต้องมีความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต บุคคลจะพัฒนาตนเองให้มีเป้าหมายในชีวิตมีอนาคต มีความมุ่งมั่น โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะสดใสไม่เฉื่อยชา (ปราณี งามสุด และจรัส ค้วงสุวรรณ, 2555, หน้า 174)

นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นให้บุคลากรมีศักยภาพทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการเพิ่มศักยภาพของบุคคลนั้นต้องเกิดจากการพัฒนา โดยการพัฒนาที่ดีที่สุดเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การพัฒนาตนเอง มีหลากหลายวิธี ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) การฝึกอบรม (training) การสอนงาน (coaching) พี่เลี้ยง (mentoring) บุคลากรจึงจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์และปรับใช้ให้เหมาะสม

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา เปิดโอกาสให้กับ
 การศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป มีวิสัยทัศน์มุ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning
 organization) ที่มีสมรรถนะสูง (high performance organization) มุ่งผลิตบัณฑิตในอุดมคติ
 ไทยที่มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญา
 เศรษฐกิจพอเพียง และ พันธกิจ (mission) ด้านการบริหารจัดการ พัฒนา ปรับปรุงระบบ
 การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย คล่องตัว และโปร่งใส
 ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานทางวิชาการ
 (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560) มหาวิทยาลัยจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้นั้น
 จำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงาน บุคลากรในมหาวิทยาลัย
 ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ที่จะเป็นผู้ผลักดัน
 นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
 ให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยบุคลากรสายสนับสนุนที่จะดำเนินงานทั้งในส่วนธุรการ
 งานบริหารงานทั่วไป และงานสนับสนุนงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ
 ของผู้มารับบริการและเอื้ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรสายวิชาการอีกด้วย (ขนิษฐา
 ยลอนันต์ และคะนิงนิตย์ สายสิงห์, 2557, หน้า 4)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ
 ศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
 สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนา
 ตนเองของบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง
 ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 2,929 คน ข้อมูลจากรายงานจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร เมื่อ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2560 (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2559)
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน ตามขนาด

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางของ Yamane' ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.1.5 ประเภทบุคลากร

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

3.2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

3.3 แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความเข้าใจตรงกัน จึงนิยามศัพท์เพื่อใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง ความปรารถนาหรือความประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่รัฐบาลกำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ที่เกิดจากการได้เรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้แล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนางาน ได้แก่ การรู้เป้าหมาย ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร รู้ขอบเขตหน้าที่ในงานของตน และของผู้เกี่ยวข้องให้สามารถจัดการงานของตนและประสานงานกับระบบงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรที่มีความสามารถในการใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานเฉพาะอย่างคล่องแคล่ว เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงการวางแผน การบริหารเวลา การคำนวณ การจัดการข้อมูล และการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ การพูด การฟัง และการเขียน

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ของบุคคลที่มีการคิดอย่างมีจุดหมาย การคิดนอกกรอบ ความคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดอ่อน และ ความคิดแบบเชื่อมโยงโดยใช้หลายกระบวนการ ได้แก่ การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้ว การสังเคราะห์ข้อมูล การคิดค้นนวัตกรรม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากเดิม เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ของบุคคลในการดำเนินกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล การดำเนินงานต่างๆ ในการจัดข้อมูล การนำข้อมูลมาประมวลผลและจัดทำรายงาน โดยใช้ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ สื่อสังคมออนไลน์ คลาวด์คอมพิวเตอร์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมประยุกต์ ได้แก่ โปรแกรมประมวลคำ โปรแกรมตารางการคำนวณ โปรแกรมฐานข้อมูล และโปรแกรมนำเสนอผลงาน

2. แนวทางในการพัฒนาตนเอง หมายถึง หลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ

3. มหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยตลาดวิชาแห่งเดียวในประเทศไทย ซึ่งรับบุคคลเข้าศึกษาโดยไม่สอบคัดเลือก และ

ไม่จำกัดจำนวน ทำการเรียนการสอนแบบตลาดวิชา คือ มีการเรียนการสอนในชั้นเรียน เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยปกติ แต่ไม่บังคับเข้าชั้นเรียน ตั้งอยู่ที่ 2086 ถนน รามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

4. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่สายสนับสนุน พันธกิจของมหาวิทยาลัย ทุกประเภท และทุกตำแหน่งงาน

5. นโยบาย หมายถึง แผนหรือแนวทางที่รัฐบาลกำหนดในการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต

6. สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

6.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

6.2 อายุ หมายถึง ช่วงอายุปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 25 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

6.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่บุคลากรได้รับจากสถานศึกษา จำแนกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานตั้งแต่วันแรกที่มีคำสั่งจ้างจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

6.5 ประเภทบุคลากร หมายถึง สถานภาพของแต่ละบุคคลในการจ้างงาน โดยมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน จำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลเพื่อมาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนหรือจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
2. สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง สภาพการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในองค์กรอื่น ๆ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ และผลงานวิจัยต่าง ๆ โดยได้จัดลำดับเนื้อหาไว้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0
 - 3.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวความคิด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตั้งแต่เกิด มนุษย์จึงแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการมีสำคัญกับมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนนั้นย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 239) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ คือ ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์ได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายขาดสมดุลเนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับการสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและไม่สิ้นสุด

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2555, หน้า 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการ หมายถึง การขาดแคลนในร่างกาย หรือตัวบุคคลรวมไปถึงความบกพร่องต่าง ๆ ในร่างกายด้วย ความต้องการเหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นทั้งรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นกระบวนการในร่างกาย และที่ไม่ใช่เกิดจากทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อก็ได้ เช่น ความต้องการอาหาร (เกิดจากทางร่างกายหรือทางเนื้อเยื่อ) และความต้องการทางด้านชื่อเสียง เกียรติยศชื่อเสียง (ไม่ได้เกิดจากร่างกายและเนื้อเยื่อ)

Khowles (2011, p. 14) ได้กล่าวว่า ความต้องการ คือ การที่บุคคลตอบสนองต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นไปอย่างอัตโนมัติ และเป็นไปตามลำดับขั้น และจะต้องการมากขึ้นเรื่อย ๆ หากมีการตอบสนอง

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการ สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์หรือความปรารถนาให้ได้มาซึ่งในสิ่งที่ต้องการ เกิดจากการแสวงหาโดยวิธีการต่าง ๆ ตามที่ร่างกาย และจิตใจต้องการ เพื่อตอบสนองต่อร่างกาย และความปรารถนาที่ทำให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิตมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

มนุษย์ทุกคนแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง การศึกษาความต้องการของมนุษย์เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้รู้ธรรมชาติของความต้องการของมนุษย์ เพื่อจะนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการนั้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งทฤษฎีความต้องการ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน อัครา เอิบสุลิตี, 2557, หน้า 131) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ไว้ดังนี้ มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นจะไม่สามารถจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมได้อีก และความต้องการทั้งหลายของมนุษย์จะมีระดับความรุนแรงไม่เท่ากัน Maslow ได้จัดลำดับความรุนแรงของความต้องการออกเป็น 7 ขั้น โดยความต้องการขั้นต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อน ความต้องการขั้นสูงจึงจะเกิดขึ้น Maslow มองว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมความดี มีแรงผลักดันภายในที่จะพัฒนาไปสู่ความต้องการรู้จักตนเองตามความเป็นจริง (self-actualization) ยอมรับว่าคนมีศักยภาพด้านใด มากน้อยเพียงใด มีจุดเด่นจุดด้อยอะไรบ้าง ดังนั้น ผู้ใหญ่จึงควรจัดสภาพแวดล้อมที่จะตอบสนองความต้องการขั้นต้น ๆ สามารถพัฒนาขึ้นมาถึงความต้องการระดับสูงได้ ความต้องการตามลำดับที่ 7 ขั้น

Maslow ได้เสนอแนวคิดว่ามนุษย์มีความต้องการตามลำดับจากขั้นต่ำ (ขั้นที่ 1-4) ซึ่งเป็นความต้องการมีชีวิตรอดและปลอดภัยไปสู่ขั้นสูง (ขั้นที่ 5-7) ขั้นความเจริญงอกงาม ที่นำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองยอมรับศักยภาพของตน และพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ ความต้องการขั้นต่ำประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกาย (ปัจจัย 4) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีกลุ่มสังกัดความต้องการมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นเมื่อความต้องการขั้นต้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว แรงจูงใจส่วนนี้จะลดลง ในขณะที่ความต้องการขั้นสูง ซึ่งประกอบด้วยความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเอง ความต้องการความสวยงาม (สุนทรียะ) และความต้องการการตระหนักรู้ในตนเองนั้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว มันก็ยังคงอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น เมื่อรู้สึกหิว (ความต้องการขั้นที่ 1) พอได้กินอาหารจนอิ่มแน่น ความหิวก็จะหมดไป แต่ความต้องการ

สุนทรียะนั้นถึงแม้จะได้รับมากเพียงใดก็ตาม เราจะไม่รู้สึกเบื่อ ยังคงต้องการอยู่กับความสวยงามเช่นนั้นตลอดไป

ทั้งนี้ Maslow ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง (self-actualization) ว่า การที่บุคคลรู้จักตนเองตามความเป็นจริง มีความต้องการที่จะทำในทุกสิ่งที่เขาสามารถทำได้ รวมถึงเป็นลักษณะของบุคคลที่ยอมรับตนเองและผู้อื่นเปิดใจกว้าง สามารถสร้างสัมพันธภาพอย่างลึกซึ้ง แต่เป็นตัวของตัวเอง

ดังนั้นการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรัก และความต้องการขั้นสูงซึ่งประกอบด้วยความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเอง ความต้องการความสวยงาม และความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Merray (อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2557, หน้า 58) Merray ได้มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลสร้างขึ้นได้ ก่อให้เกิดความรู้สึกขาดซึ่ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการ เนื่องจากสภาพสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพ ทางร่างกายและจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักของ Merray สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกทางความก้าวร้าว (need for aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งกีดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ แก่งแย่ง ทำร้ายร่างกาย หรือการฆ่าฟันกัน เช่น พูดยาประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น

2.2 ความต้องการที่จะเอาชนะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ (needs for counteraction) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะฝ่าฟันอุปสรรคความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะ คำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

2.3 ความต้องการที่จะยอมแพ้ (needs for abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือ ยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การฆ่าตัวตายเพื่อประท้วง เป็นต้น

2.4 ความต้องการป้องกันตนเอง (need for defense) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามที่จะหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ ทั้งปวง เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี

2.5 ความต้องการเป็นอิสระ (needs for autonomy) เป็นความต้องการที่เป็นอิสระจากการกดขี่ทั้งปวง ต้องการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง เช่น เด็กมักจะแต่งตัวหรือรับประทานอาหารเอง โดยไม่ต้องรับการช่วยเหลือจากแม่หรือบุคคลอื่น เป็นต้น

2.6 ความต้องการประสบความสำเร็จ (needs for achievement) เป็นความต้องการที่จะกระทำการต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ หรือ พยายามจะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้การทำงานของตนประสบผลสำเร็จ ผลจากการศึกษา พบว่าเพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จสูงมากกว่าเพศหญิง

2.7 ความต้องการสร้างมิตรภาพกับคนอื่น (needs for affiliation) เป็นความต้องการที่ทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อผู้พยายามได้ชิดผู้อื่น

2.8 ความต้องการความสนุกสนาน (needs for play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ

2.9 ความต้องการแยกตนออกจากผู้อื่น (needs for rejection) เป็นความต้องการหรือปรารถนาของบุคคลในการที่จะแยกตนออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดีในร้าย ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

2.10 ความต้องการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (needs for succorance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่น ๆ มีสุข เห็นอกเห็นใจ ความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือดูแล คำแนะนำจากบุคคลอื่น

2.11 ความต้องการให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (needs for nurturance) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นโดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

2.12 ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจในตนเองให้กับผู้อื่น (needs for exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยิน เกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันในบุคคลอื่นฟัง เพื่อคนอื่นจะได้เกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

2.13 ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (needs for dominance) เป็นความต้องการที่จะทำให้บุคคลอื่นทำตามความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

จากทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มนุษย์จะแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองต่อความสำเร็จของตนในหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสม นำประยุกต์ใช้กับตนเอง

3. ทฤษฎีแรงขับ (drive theory) โดยปกติแล้ว พฤติกรรมและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ จะมีส่วนที่สัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับนั้นเป็นภาวะความตึงเครียดของร่างกาย เป็นตัวกลางที่ทำให้ร่างกายมีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อขจัดความเครียดออกไป แรงขับ จึงมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ แรงขับภายในร่างกาย หรือแรงขับปฐมภูมิเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกาย และ แรงขับภายนอกในร่างกาย หรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคล

นอกจากนั้น แรงขับสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงงูใจตามระบบชีววิทยา (classification of biological drive) ซึ่งจำแนกได้ 4 ประเภท คือ

3.1 แรงขับเพื่อการอยู่รอดของชีวิต (vegetative drives) แรงขับประเภทนี้เป็นแรงขับที่มีอิทธิพลผลักดันให้มนุษย์แสวงหาอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ถ้าปราศจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว บุคคลนั้นจะไม่สามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้

3.2 แรงขับฉุกเฉิน (emergency drives) คือ แรงขับที่จูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้น เช่น เมื่อไฟไหม้บ้าน บางคนจะรีบขนข้าวของหนีไฟ หรือเมื่อเห็นคนจมน้ำจะรีบกระโดดน้ำลงไปช่วย หรือถ้าว่ายน้ำไม่เป็นก็จะตะโกนเสียงดัง เพื่อให้คนอื่นช่วยเหลือนคนจมน้ำ เป็นต้น

3.3 แรงขับเพื่อการศึกษา (educational drives) เป็นแรงขับที่จูงใจให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น พยายามจะหาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา พยายามแสวงหาคำตอบหรือข้อเท็จจริง เช่น การไปโรงเรียนเพื่อเรียนมักจะถามครูเมื่อเกิดปัญหาข้อใจ เป็นต้น

3.4 แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์ (reproductive drives) เป็นแรงขับเพื่อการสืบพันธุ์เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาทางเพศในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ดังนั้นในเรื่องของแรงขับ จะเห็นได้ว่าบุคคลทุกคนจะต้องมีแรงขับเพื่อการอยู่รอดของชีวิตเสียก่อน ถ้าไม่มีแรงขับเพื่อการอยู่รอด แรงขับอื่น ๆ จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นแรงขับฉุกเฉิน แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์ และแรงขับเพื่อการศึกษา ก็ตาม (จิราภา เต็งไทรรัตน์ และคณะ, 2552, หน้า 254)

4. ทฤษฎีการใช้สติปัญญา (cognitive theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการจูงใจที่ว่า กระบวนการจูงใจเกิดจากการคาดคะเนผลของการแสดงพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าว่าจะเป็นเช่นใด โดยการคาดคะเนนั้นต้องอาศัยการคิด การวิเคราะห์ การใช้วิจารณ์ การประเมินค่าพฤติกรรมแบบเดียวกันที่เคยกระทำมาแล้วในอดีต โดยการนำผลที่ได้จากการประเมินการกระทำที่ผ่านมานั้นมาคาดคะเนสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบันหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ยิ่งถ้าผลของการกระทำที่มีคุณค่า (value) ต่อบุคคลมากเท่าไร ยังจะสามารถสร้างแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ถ้าสิ่งที่คาดคะเน หรือการประเมินสถานการณ์เอาไว้กับผลที่ได้รับเมื่อบรรลุเป้าหมาย มีความใกล้เคียงกัน หรือสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ จะมีผลให้การแสดงพฤติกรรมรูปแบบเดียวกันที่เกิดขึ้นต่อไป

จะมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลนั้นประสบความสำเร็จไว้นั้นเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามความคาดหวังหรือคาดคะเนไว้จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกล้มเหลว ท้อถอย แรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทำนองเดียวกันที่เกิดขึ้นในครั้งต่อไปจะลดลงทันที (เดมส์คีย์ กทวณิช, 2558, หน้า 161)

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการใช้สติปัญญา จะเน้นความสำคัญของการใช้ความสามารถทางสมองในการคิด ทำความเข้าใจ และใช้เหตุผลเพื่อวิเคราะห์ และประเมินพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เคยกระทำมาแล้วในอดีต เพื่อคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบัน และอนาคต การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นจะสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคลเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่คาดการณ์ไว้

5. ทฤษฎีความคาดหวังของ Edwards and Atkinson (อ้างถึงใน วรณี ลิ้มอักษร, 2551, หน้า 128) เชื่อว่า การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อรางวัลที่จะเป็นผลตอบแทน ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$M = P \times I$$

M	คือ	แรงจูงใจ หรือ Motive
P	คือ	ความเป็นไปได้ของความสำเร็จที่บุคคลรับรู้ หรือ Perceived probability of success.
I	คือ	คุณค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นผลตอบแทนจากความสำเร็จ หรือ Incentive value of success.

นั่นคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการเรียน หรือการทำงานเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ การรับรู้หรือการประเมินตนเองของบุคคลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้เป็นไปได้ หรือมีโอกาสประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำนั้นหรือไม่ มากน้อยเพียงใด กับคุณค่าของสิ่งล่อใจที่บุคคลจะได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำนั้น ๆ เช่น เมื่อผู้เรียนที่พิจารณาว่า ถ้าตนเองมีความพยายามก็จะมี ความเป็นไปได้สูงที่จะรับปริญญาเกียรตินิยมจากการเรียน และเขาเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าของปริญญาเกียรตินิยมว่ามีความสำคัญสำหรับเขาสูงมาก ก็จะส่งผลให้เขาทุ่มเทกำลังความสามารถ พยายามเรียนอย่างเต็มที่ หรือมีแรงจูงใจในการเรียนสูง จึงส่งผลให้ผลการเรียนออกมาดี แต่ถ้าบุคคลใดเห็นแต่คุณค่าของสิ่งล่อใจ และคิดว่าเป็นไปได้น้อย

หรือเป็นไปได้ ที่เขาจะทำสิ่งนั้นสำเร็จ หรือบุคคลใดใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย ก็สามารถทำงานได้สำเร็จ (มีความเป็นไปได้สูงมากที่จะทำงานสำเร็จ) ความสำเร็จที่ได้มาโดยง่ายก็จะทำให้บุคคลไม่เห็นคุณค่าของสิ่งล่อใจที่ได้เป็นผลตอบแทน สภาพการณ์ที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการเรียน หรือการทำงานที่สูง หรือต่ำจนเกินไปจะเป็นอุปสรรคต่อการเกิดแรงจูงใจของบุคคลเป็นอันมาก จะทำให้บุคคลท้อแท้หมดกำลังใจ หรือไม่ได้ตั้งใจทำงานให้เต็มกำลังความสามารถได้

กล่าวโดยสรุป คือ ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีจำกัด ตั้งแต่เกิด จนตาย และความความต้องการตลอดเวลา การจะตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ จะต้องแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ ทั้งนี้อาจมีการเสริมแรงและแรงจูงใจเพื่อให้บุคคลเกิดแรงขับเคลื่อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะประกอบด้วยแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจแล้วก็จะเกิดการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยมุ่งเน้นการกระทำในสิ่งที่เจริญก้าวหน้า หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องยึดหลักแนวทางในการพัฒนาตนเอง จึงจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งมีผู้รู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

สมิต อาชนิชกุล (2550, หน้า 5) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่า การพัฒนาตนเอง หรือการสอนใจตนเองให้สร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะเกิดประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความเจริญก้าวหน้าการงานในอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเองเป็นที่พึงของตนเอง ตลอดจนเป็นที่พึงของครอบครัวหรือบุตรหลานต่อไป

เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ และคณะ (2550, หน้า 112) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้อง

กลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างสัมพันธ์กับสังคมเพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต บางครั้งเราคงเคยได้ยินถ้อยคำที่กล่าวถึงคนบางคนที่เพี้ยน หลุด หรือแปลก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจในเชิงค่านิยม (value judgment) ที่แสดงว่าคนเหล่านั้นในทัศนะของคนพูดอาจดำรงชีวิตอยู่อย่างสอดคล้องและกลมกลืนกับค่านิยมของสังคม ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่าเจ้าของพฤติกรรมเหล่านั้นแสดงออกมาไม่ใช่เพราะปรับตัวไม่ได้ แต่เพราะต้องการสื่อให้สังคมรับรู้ถึงบางสิ่งบางอย่างที่สังคมละเลยไป แต่ก็เป็นไปได้ที่พฤติกรรมเหล่านั้นสื่อให้เห็นว่าเจ้าของพฤติกรรมยังอาจขาดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างความคิด การกระทำและความรู้สึกภายในของตน ซึ่งการมองประการหลังนี้เป็นทัศนะของนักปัจเจกชนนิยมอย่างไรก็ตามการดำรงชีวิตอย่างปกติสุขของมนุษย์นั้น ต้องหมายถึง การที่คนมีความสามารถที่จะใช้ชีวิตอย่างลงตัวระหว่างตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาคน

เอกชัย บุญอาจ (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้นและการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาตัวเองด้วย โดยมาจากความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

วินัย เพชรช่วย (2558) ได้ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

จากความหมายของการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสร้างหรือพัฒนาตนเองตามกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บุคคลนั้นมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ตนเองสังคม และองค์กรคาดหวังไว้

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตบุคคลจะต้องได้พัฒนาตลอดเวลา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตัวบุคคลเอง ทั้งนี้ยังเป็นการสรรสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น (ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุทธิวงศ์, 2550, หน้า 90-93) การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนา ใน 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาตน ด้านพัฒนาคน และด้านพัฒนางาน ในการพัฒนาตนเองประกอบไปด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
2. การจัดการตัวเองได้ เช่น การควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และ

มีความสามารถในการปรับตัว

3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม
4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่ม

นอกจากนี้ วินัย เพชรช่วย (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัด และพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกหัดทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุง และการพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหา หรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 280) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็น การปรับปรุงบุคลิกภาพโดยรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างสัมพันธ์ และสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนทำให้รู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเอง ช่วยลดพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ทั้งแก่ตนเองและสังคม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการส่งเสริม ความสำเร็จในการดำรงชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

2. การพัฒนาตนทำให้เข้าใจ ยอมรับและเห็นคุณค่า บุคคลอื่นทำให้ทำงาน กลุ่มด้วยความจริงใจ เสียสละ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันลดความขัดแย้ง จึงดีจึงเด่น ทำให้งานกลุ่มสำเร็จไปด้วยดี และบุคคลอื่นมีโอกาสประสบความสำเร็จ ความสำเร็จง่ายขึ้น

3. การพัฒนาตนเองส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้าง ปัญญา และด้านอารมณ์ที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการส่งเสริม โนสำนึก ในความรับผิดชอบ ต่อสังคม และนิสัยที่เน้นการใช้ความคิดเชิงปัญญา อันนำมาซึ่ง การสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

ปิยะดา พิสาลบุตรและคณะ (2559, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถ ขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มขีดความสามารถ (capability) ขององค์การสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาคน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักรกล (material and machines) และการจัดการ (management) วิธีที่องค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้กันทั่วไปคือ การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ ในการผลิตสินค้าหรือบริการและการพัฒนา บุคลากรของ องค์กร แต่การพัฒนา เทคโนโลยีซึ่งสามารถหาซื้อได้จะใช้เวลาไม่นาน แต่คู่แข่งก็สามารถตามทันได้ ในระยะเวลาไม่นานเช่นเดียวกัน เช่น ใช้เวลาเพียง 1 ถึง 2 ปีเท่านั้น การพัฒนาบุคลากร อาจต้องใช้เวลาานกว่ามากแต่คู่แข่ง ต้องใช้เวลานานมาก อาจจะใช้เวลา 1 ถึง 10 ปี จึงจะตามทัน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาองค์การที่ยั่งยืนกว่าด้วย เนื่องจากการพัฒนา สมรรถนะหรือสมรรถภาพ (competency) ของบุคลากรซึ่งรวมกระบวนการสรรหา และ คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตลอดจนแผนสืบทอดตำแหน่งงาน มีระบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศและของโลก

จะเห็นได้ ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการนำมาประยุกต์ใช้ ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาคน และการพัฒนางาน

กระบวนการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องมีกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการที่ในการพัฒนาตนเองอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ดังนั้น Bandura (อ้างถึงใน ธัญญภัทร์ ศิริธรรารโจน์, 2559, หน้า 205) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองที่อาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชื่อว่าถึงแม้บุคคลจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ แต่บุคคลมีความสามารถทางสติปัญญาที่จะสร้างพฤติกรรมขึ้นมาเอง โดยการสังเกตและเลียนแบบสามารถสรุปขั้นตอนพร้อมยกตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการควบคุมสิ่งเร้า หรือ การวางแผนจับสิ่งแวดล้อม เรียกว่า stimulus / activator control or environmental planning ทำได้โดย

1. ตั้งเป้าหมายส่วนตัว (personal goals) โดยต้องเป็นเป้าหมายที่เจาะจง สามารถบรรลุได้เช่น รับประทานผัก เป็นอาหารเย็น 30 วันเพื่อลดน้ำหนัก 3 กิโลกรัม ต่อเนื่องเป็นเวลา 3 เดือน
2. สังเกตตนเอง (self-observation) เช่น ชั่งน้ำหนัก วัดดัชนีมวลกาย เขียนกราฟน้ำหนักตนเองโดยเปิดเผยต่อผู้อื่นคิดไว้ในที่เห็นได้ง่ายจะช่วยประเมินตนเองเป็นระยะเวลาที่กำลังดำเนินนำไปสู่เป้าหมาย
3. ถอนสิ่งกระตุ้นซึ่งเป็นสัญญาณของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น งดสังสรรค์ตอนเย็น

4. เลือกเข้าใกล้สิ่งที่กระตุ้นให้ทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น ปลุกฝึกทานเองที่บ้าน ถ้าให้สัญญากับตนเอง (self-contract) เช่น บอกกับตนเองว่าจะทำปากให้ไว้เพื่อสุขภาพที่ดีอยู่ หรือออกกำลังกายจะช่วยให้ร่างกายแข็งแรง

ขั้นที่ 2 ขั้นการใช้กระบวนการทางพุทธิปัญญาภายในอินทรีย์ (cognitive processes organism) ทำได้ดังนี้

1. ใช้กลยุทธ์วิธีการบรรลุเป้าหมาย (strategies for achieving goals) เพราะการมีเป้าหมายอย่างเดียวไม่เพียงพอจึงต้องมีการวางแผนด้วยว่าจะทำอะไรให้ถึงเป้าหมาย

2. จำพฤติกรรมเป้าหมายไว้เป็นสัญลักษณ์ (symbolic coding) คือ จำภาพที่เราสุขภาพดีไว้ให้นานที่สุด และฝึกฝนพฤติกรรมเช่นการเลียนแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากรูปภาพ หรือวิดีโอ

3. สอนตนเอง (self-instruction) พุดกับตนเองถึงสิ่งที่ต้องทำผลดีต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 3 การให้แรงเสริมและการลงโทษตนเอง (self-reinforcement and self-punishment) เป็นการให้สิ่งที่พึงพอใจแก่ตนเองหลังจากทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ และการลงโทษตนเองด้วยการถอดถอนสิ่งที่ตนเองพึงพอใจออกเมื่อไม่สามารถทำได้

ขั้นที่ 4 การควบคุมพฤติกรรมด้วยที่ปัญญา (cognitive control) เป็นการควบคุมผลการกระทำหลังจากเปลี่ยนพฤติกรรมแล้วให้เกิดขึ้นอย่างถาวร โดยพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนได้

ธัญญภัทร์ ศิริชันราโรจน์ (2559, หน้า 205) ได้เสนอ ลำดับขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาสำรวจตนเองจากแบบทดสอบ แบบวัดทางจิตวิทยา วิธีการศึกษาพฤติกรรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การพยากรณ์หรือคาดคะเนคำตอบในพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. จากการศึกษาค้นคว้า จากแหล่งข้อมูลความรู้ที่หลากหลายพบว่าสาเหตุหรือที่มาของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และจำเป็นต้องพัฒนา

2. ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายหรือแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว

3. จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายพบว่ามีการป้องกันปัญหาชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ ออกแบบวิธีการหรือขั้นตอนพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับตนเองเป็นวิธีการที่ไม่เคยลองมาก่อนและลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและเป็นแนวทางที่ตนเองสามารถปฏิบัติได้

ขั้นตอนที่ 5 สรุปการลงมือปฏิบัติรายวันรายสัปดาห์ และรายเดือน

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาตนเองพร้อมข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จและส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองลำดับต่อไป

สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีขั้นตอน และกระบวนการ ทั้งนี้การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องปรับให้เข้ากับตนเอง ซึ่ง 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (personal goals) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เรื่องหรือหัวข้อที่สนใจหรือจำเป็นต้องตนเอง

2. การวิเคราะห์ตนเอง (self-analysis) เป็นกระบวนการสำรวจถึงความพร้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของตนเอง

3. การรวบรวม (data amassing) เป็นการแสวงหาข้อมูล (data) ที่เกี่ยวกับเรื่องหรือหัวข้อที่ตั้งเป้าหมายไว้ จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตัวบุคคล และสื่อต่าง ๆ

4. การวางแผน (self-planning) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสืบค้น มาวางแผน กำหนดวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง (self-development) ตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้

6. การประเมินผลการพัฒนาตนเอง (self-evaluation) ซึ่งประเมินผลทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

7. การนำผลที่ได้มาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข (self-check and self-action) คือ การไตร่ตรอง พิจารณา หาข้อดี ข้อเสีย รวมถึงวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักการคิดแบบโยนิโสมนสิการ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองต่อไป

ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเองนั้น การพัฒนาตนเองในเรื่องเดิม สถานการณ์เดิม สามารถประยุกต์ใช้วิธีการที่เคยดำเนินการมาแล้วในการพัฒนาตนเองครั้งต่อไป

แนวทางในการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคคลต้องอาศัยข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์จากผู้ที่เคยสำเร็จที่เห็นได้เด่นชัด เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

แม็กเวล (2556) อธิบายหลักการสำคัญของการเพิ่มคุณค่าและก้าวให้ถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ในช่วง 50 กว่าปีที่ผ่านมาแม็กเวล สนใจเรื่องการพัฒนาตนเองมาโดยตลอด และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยใช้กฎทั้ง 15 ข้อ ดังนี้

1. กฎแห่งความตั้งใจการพัฒนาไม่ใช่เรื่องบังเอิญ: การพัฒนาตนเองให้สำเร็จได้นั้นต้องมีเป้าหมายให้กับตัวเอง การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพได้นั้นเริ่มจากความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย โดยอาศัยกลยุทธ์ที่ถูกต้อง ทั้งนี้ในต้องก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งมีวิธีการในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ (1) การตั้งคำถามกับตนเอง โดยการตั้งคำถามภายในใจกำหนดจุดมุ่งหมายและเวลาในการพัฒนาตนเอง (2) การลงมือพัฒนาตนเองทันที (3) การเผชิญหน้ากับความกลัวต่าง ๆ ได้แก่ ความล้มเหลว ความมั่นคงเดิมที่มีอยู่ กำจัดอุปสรรคได้นั้นต้องแยกแยะ และเอาชนะความกลัวนั้นด้วยตนเอง และ (4) เปลี่ยนจากการเรียนรู้โดยบังเอิญเป็นการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง

2. กฎแห่งการรู้จักตนเอง: จะพัฒนาตนเองต้องรู้จักตนเอง การจะพัฒนาที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องรู้จักตนเอง รู้จักจุดเด่น จุดด้อย รู้จักความสนใจและโอกาสของตนเอง โดยการกำหนดเส้นทางในการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ ในวันนี้ไปพัฒนาต่อยอดจากบทเรียนเมื่อวาน เพื่อพัฒนาต่อไป ซึ่งเป็นหนทางที่จะก้าวหน้า และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นให้มีศักยภาพสูงสุด

3. กฎแห่งกระจกเงา: ต้องเห็นคุณค่าของตนเอง การเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง ที่จะประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีเริ่มจากมุ่งมั่นที่อยู่ภายในตนเอง เรียนรู้ และ พัฒนาตนเองเองให้ประสบผลสำเร็จ โดยการมุ่งมั่นและศรัทธาในตนเอง ตำรา ตรวจสอบและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองในการพัฒนา ทั้งนี้ต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับตนเองดังนี้ (1) การพูดคุยกับตนเอง (2) หยุดเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น (3) ไปให้ไกลกว่าความเชื่อที่คอยจำกัดตนเอง (4) เพิ่มคุณค่าให้กับคนอื่นถ้าทำสิ่งที่ถูกต้อง (5) การฝึกฝนให้มีวินัยในบางเรื่องของชีวิตอยู่ทุกวัน (6) หลีกเลี่ยงชัชนะเล็ก ๆ (7) การวาดฝันถึงตนเองในอนาคต (8) ใช้กลยุทธ์เลือกทำ และ (10) รับผิดชอบชีวิตตัวเอง

4. กฎแห่งการไตร่ตรอง: การเรียนรู้ที่จะหยุดชั่วขณะเพื่อให้ตนเองค่อย ๆ พัฒนา การพัฒนามีหลายวิธีในการเรียนรู้ การพัฒนาบางรูปแบบจะเกิดขึ้นได้นั้น เมื่อหยุดพักชั่วขณะ และเพื่อไตร่ตรองในสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งการหยุดชั่วขณะนั้น จะช่วยให้เกิดความคิดที่กว้างมากขึ้น โดยการสืบค้นหาความจริง การบ่มเพาะความคิด การได้รับความกระจำ การให้ตัวอย่างประกอบ

5. กฎแห่งความสม่ำเสมอ: แรงจูงใจจะช่วยให้เราเริ่มต้นแต่ละปีบวินัย จะทำให้เราพัฒนาต่อไป การจะพัฒนาตนเอง หัวใจสำคัญของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความสม่ำเสมอ การสร้างวินัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการมีวินัย และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การปรับปรุงตนเองทุก ๆ วันเพื่อขยายขอบเขตความรู้ ความเข้าใจของตนเองรวมทั้งเป็นการเพิ่มทางเลือกโอกาสและศักยภาพในตนเอง

6. กฎแห่งสภาพแวดล้อม: การพัฒนาองกงามในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งในการก้าวสู่ความสำเร็จ การพัฒนาเพื่อบรรลุศักยภาพสูงสุด ของตนเองต้องอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งมาผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชีวิตของตนเอง โดยการประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบัน และเปลี่ยนแปลงตัวเอง ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

7. กฎแห่งการออกแบบ: ต้องมีกลยุทธ์ที่จะพัฒนาให้ถึงขีดสุดได้ ในการ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพนั้นต้องย้อนกลับไปทบทวนตนเอง เพื่อเป็นกลยุทธ์และ แนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยการออกแบบชีวิต และออกแบบอาชีพการงานของตนเอง

ซึ่งวางแผนชีวิต ควรต้องรู้ 2 อย่างได้แก่ การมองโลกในแง่ดี และการหาทรัพยากรที่จำเป็นเอาไว้ใช้ในอนาคต

8. กฎแห่งความล้มเหลว: การรับมือประสบการณ์ที่เลวร้ายได้คือนำไปสู่การพัฒนาอันยิ่งใหญ่ ปัญหาทุกอย่างทำให้รู้จักตัวเองมากยิ่งขึ้น การเผชิญปัญหาต่าง ๆ จะช่วยให้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น ปัญหานั้นจะทำให้การพัฒนาตนเองหยุดหรือต้องตัดสินใจจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการเผชิญกับความล้มเหลวจากปัญหานั้น สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความสำเร็จ

9. กฎแห่งขั้นบันได: ยังมีอุปนิสัยดีที่ยังพัฒนาตนเองได้ดี การจะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องหาบุคคลที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีนิสัยดี จะช่วยให้การพัฒนาตนเองดีขึ้นด้วย ขั้นบันไดแห่งอุปนิสัยที่ดี ได้แก่ (1) มุ่งมั่นพัฒนาภายในมากกว่าภายนอก (2) ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างที่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเอง (3) สอนเฉพาะเรื่องที่คุณเองเชื่อมั่น (4) ให้คุณค่ากับความถ่อมตน และ (5) ความมุ่งมั่นในการสร้างอุปสรรคนิสัยที่ดี และรักษาอุปนิสัยให้ต่อเนื่อง ยั่งยืน

10. กฎแห่งยางยืด: การพัฒนาจะยุติลงเมื่อเลิกใส่ใจว่าตนเองห่างไกลจากเป้าหมายแค่ไหน การขยายขีดความสามารถในการทำงาน จะทำได้โดยการลองทำในสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคยเพื่อขยายขีดความสามารถทั้งกาย ใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณของตนเอง ชีวิตจะเริ่มดีขึ้นเมื่อก้าวพ้นขอบเขตที่ตนเองคุ้นเคยด้วยการขยายขีดความสามารถ การใช้ความเครียดมาเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยใช้หลัก

11. กฎแห่งการแลกเปลี่ยนต้องยอมสละ: เพื่อพัฒนาหากจะก้าวไปข้างหน้าได้ การเสียสละบางสิ่งบางอย่างที่เหนียวรั้งไม่ให้ประสบความสำเร็จ และโอกาสในการก้าวหน้าในชีวิต ได้แก่ การมีหน้าที่ชอบ เงินเดือน ชุมชนที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความปลอดภัย ซึ่งการทำงานหลายอย่างที่จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องเต็มใจสละบางอย่างที่มีค่า ทั้งนี้ความจริงเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนชีวิตมีทางแยกมากมายมีทั้งโอกาสที่เข้ามา การมีตัวเลือกให้เราตัดสินใจเมื่อไปถึงทางแยกคือเพิ่มบางสิ่งเข้าไปในชีวิตตัดบางอย่างออกจากชีวิตหรือแลกเปลี่ยนบางอย่างที่มีบางอย่าง

12. กฎแห่งความอยากรู้อยากเห็น: การตั้งคำถามว่า “ทำไม” จะไปกระตุ้นการพัฒนาซึ่งความอยากรู้อยากเห็นเป็นหัวใจหลักของการเรียนรู้ ถ้าหากต้องการความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาต้องไม่เลิกเรียนรู้ คนที่อยากรู้อยากเห็นจะกระหายความรู้ สนใจชีวิตผู้คนและเหตุการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ซึ่งมักจะมีคำถามว่า “ทำไม” อยู่เรื่อยไป ถ้าอยากรู้อยากเห็นเป็นตัวเร่งให้เกิดการเรียนรู้ คนแบบนี้ จะตั้งคำถามหรือสำรวจเรื่องราวต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำเช่นนั้น ทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้นกับสิ่งที่ได้ค้นพบ โดยการตั้งประเด็นคำถามว่า “ทำไม” จะจุดประกายให้เกิดจินตนาการซึ่งนำไปสู่การค้นพบเปิดโอกาสให้เห็นทางเลือก การจะสร้างความอยากรู้อยากเห็น ต้องยึดหลัก 10 ประการดังนี้ (1) เชื่อว่าตนเองเป็นคนอยากรู้อยากเห็นได้ (2) มีกรอบความคิดแบบพวกมือใหม่ (3) พูดคำว่า “ทำไม” ให้ติดปาก (4) อยู่กับคนอื่นที่อยากรู้อยากเห็นเหมือนกัน (5) เรียนรู้สิ่งใหม่ทุกวัน (6) มีส่วนร่วมในผลของความล้มเหลว (7) แสวงหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว (8) เลิกคิดมาก และ (9) ออกนอกกรอบ

13. กฎแห่งการมีต้นแบบ: การพัฒนาเป็นเรื่องยากหากมีแค่ตัวเองเป็นต้นแบบ คนที่เป็นทั้งตัวช่วยและอุปสรรคในการพัฒนาตัวเองนั้น ควรเริ่มจากการมีต้นแบบที่ให้คำปรึกษา รับฟัง และแนะนำ

14. กฎแห่งการขยาย: ยิ่งพัฒนา ยิ่งเพิ่มขีดความสามารถ การเพิ่มขีดความสามารถของตนเองจนสูงสุด หรือได้บรรลุศักยภาพอย่างเต็มทีนั้น ต้องผ่านการทดสอบต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัด การหลุดพ้นจากข้อจำกัดของตนเอง จะช่วยผลักดันให้ตนเองบรรลุศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง วิธีเพิ่มขีดความสามารถมี 3 ขั้นตอนดังนี้ (1) หยุดทำเฉพาะสิ่งที่เคยทำแล้วเริ่มทำในสิ่งที่ทำได้ (2) หยุดทำสิ่งที่คนอื่นคาดหวัง แล้วเริ่มทำให้เกิดความคาดหวัง และ (3) หยุดทำสิ่งที่สำคัญแค่ชั่วครั้งชั่วคราว แล้วก้าวไปอย่างมั่นใจตามความฝันของตนเองและพยายามดำเนินชีวิตตามที่ตนเองวางแผนไว้

15. กฎแห่งการช่วยเหลือ: การพัฒนาตนเองทำให้คุณพัฒนาคนอื่นได้ การเริ่มกระบวนการพัฒนาตนเอง จะทำให้ตนเองเป็นคนเห็นแก่ตัว การที่อยากพัฒนาเพื่อให้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น และ

เชื่อว่าตนเองสามารถและพัฒนาคนอื่นได้ การช่วยเหลือผู้อื่นนั้นทำให้มีความสุข และได้รางวัลอันยิ่งใหญ่ที่สุดในชีวิต ซึ่งการช่วยเหลือคนอื่นนั้น โดยเป็นการเอาสิ่งที่ดีตัวเอง ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้แล้วส่งต่อให้คนอื่นอย่างถูกต้อง ทั้งนี้อาจจะได้หรือไม่ได้

ผลตอบแทน แต่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ปราชาญา กล้าผจญ (2556, หน้า 153) ได้กล่าวถึงบันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

1. มีความสุข สนุกกับงานที่ทำโดยเปลี่ยนมุมมองในการทำงานให้เป็นเรื่องสนุก
2. มุ่งมั่นอย่างจริงจัง ที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. เชื่อมั่นในตนเองอย่างเต็มเปี่ยม กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นยอดนักคิด นักคิดแปลง นักปรับปรุง หัวไว

ปฏิภาณไหวพริบสูง มีความคิดดี ๆ

5. ปรับตัวตน มองตนเองออก วิเคราะห์ตนเองได้ ปรับพฤติกรรมให้อยู่ร่วม และทำงานกับผู้อื่นได้อย่างสบาย

6. คิดเชิงบวกเสมอ มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน สามารถพิชิตอุปสรรคที่ยุ่งยากทั้งหลายได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย และลูกน้อง

7. มีวินัยในตนเองสูง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
8. ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เปิดเผย มีคุณธรรม รักความยุติธรรม
9. กล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะรับผิดชอบ
10. มีความสามารถสูง ในการติดต่อสื่อสาร

จากแนวทางข้างต้น จะเห็นว่า การพัฒนาตนเองนั้นต้องเริ่มจากภายในตนเอง ทั้งการมุ่งมั่นตั้งใจการคิดริเริ่ม การวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ตลอดจนกระบวนการที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน กระบวนการคิด กระบวนการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ความหมายของนโยบายประเทศไทย 4.0

ในการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคตข้างหน้าในโมเดล ประเทศไทย 4.0 ซึ่งมีผู้ที่ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จักรระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาส และภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า นโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นการขับเคลื่อนประเทศ ด้วยการพึ่งพานวัตกรรม องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี (value-based economy) โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การนำพา เศรษฐกิจไทยให้มุ่งสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่สำคัญยังช่วยแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและพัฒนาโดยคำนึงถึงความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม

ชนินทร เพ็ญสูตร (2560, หน้า 67) ได้กล่าวว่า ประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “value-based economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” กล่าวคือ ในปัจจุบันเรายังยึดติดโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เราต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติสำคัญ คือ (1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม (2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ (3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การบริการ เน้นภาคบริการมากขึ้น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ คือ ประเทศไทย 4.0 เป็นนโยบายที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (value-based economy) โดยใช้ นวัตกรรม องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี มนุษย์เป็นทุนอย่างหนึ่งที่ต้องการพัฒนาให้มีศักยภาพตามที่ต้องการ

ความสำคัญของนโยบายประเทศไทย 4.0

ในการพัฒนาประเทศตาม นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้น การพัฒนาเศรษฐกิจไทยไปสู่เศรษฐกิจแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่มีการบริหารจัดการเทคโนโลยี (2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง (3) เปลี่ยนจาก Traditional Service ไปสู่ High Value Services และ เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงาน ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง จากนโยบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีการผลักดันแรงงานให้มีการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่สูงขึ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตามความต้องการขององค์กร (ชนินทร เพ็ญสูตร, 2560, หน้า 67)

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559) กล่าวว่า เมื่อทำการวิเคราะห์สาเหตุที่มาของสภาพปัญหา ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องประสบภาวะวิกฤติในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา พบว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจาก “คุณภาพคน” กล่าวคือ โครงสร้างกำลังคน และคุณภาพของทุนมนุษย์ของสังคมไทยกำลังมีปัญหา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาวของประเทศหลายประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว กำลังเผชิญกับปัญหาโครงสร้าง คือภาวะประชากรสูงวัย แต่ประเทศเหล่านี้ก็มีคุณภาพของทุนมนุษย์และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่ดีพอรองรับ ในทางตรงกันข้ามประเทศที่กำลังพัฒนาที่ยากจน กลับมีประเด็นปัญหาที่กลับกันกล่าวคือ มีโครงสร้าง

ที่มีประชากรวัยหนุ่มสาวจำนวนมากมหาศาล แต่ไม่สามารถสร้างให้ทุนมนุษย์เหล่านี้มีคุณภาพที่พอใช้ได้

จากข้อความข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีปัญหาจากคนในตลาดแรงงานไม่มีคุณภาพ พนักงานขาดความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจะพัฒนาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 นั้น จะต้องเริ่มพัฒนาในตัวบุคคล กล่าวคือการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองโดยการส่งเสริมให้มีการคิดแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อตอบสนองนโยบายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0

การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาประเทศไทยของนายกรัฐมนตรี ตามแนวคิดประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและสร้างรายได้ระดับสูง นั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0 ไว้ดังนี้

ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ (2559) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ว่า การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์อื่น ๆ เพื่อจุดประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 ซึ่งต้องเน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน และดำเนินงานในรูปแบบประชารัฐ คือเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาคเอกชน ภาคการเงิน การธนาคาร มหาวิทยาลัย รวมทั้งสถาบันวิจัยและศูนย์ความเป็นเลิศ

เอื้อน ปิ่นเงิน (2560) ได้กล่าวว่า ในยุค 4.0 มีการเตรียมความพร้อมของคน หรือให้ความรู้กับคน เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นคือการสร้างคนให้มีทักษะที่หลากหลาย โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก ในขณะเดียวกัน ไทยแลนด์ 4.0 คือการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น แล้วก้าวพ้นกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อดำขายกับนานาประเทศด้วย

เจษฎ์ นุตรคำ (2560, หน้า 185-190) ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยในยุค Thailand 4.0 จำเป็นต้องมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการแข่งขันทางธุรกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรอีกด้วย ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 คือ เข้าใจความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม และศาสนา รวมถึงเข้าใจถึงปรัชญา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ทั้งยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและปลูกจิตสำนึกเรื่องจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ในด้านการพัฒนาให้มนุษย์มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนา ศักยภาพได้นั้นต้องเริ่มจากตัวบุคคลเอง ทั้งนี้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลมีการ พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ซึ่งบุคคลที่มีศักยภาพ ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนา คຸ້ມຄ່າ และ ยั่งยืน

ตาราง 1

สรุปการพัฒนาดตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

องค์ประกอบนโยบายประเทศไทย 4.0	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.)					รวม
	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.)	ชินนทร เพ็ญสูตร (2559)	คำพิงษ์ รัตนสุวรรณ (2559)	เลื่อน ปิ่นเงิน (2560)	เกษม บุตระคำ (2560)	
ความรู้	✓	✓		✓	✓	4
ทักษะความเชี่ยวชาญ		✓		✓		2
ความคิดสร้างสรรค์	✓	✓			✓	3
เทคโนโลยี	✓	✓	✓			3
วิทยาศาสตร์			✓			1
คุณธรรม				✓		1
จริยธรรม					✓	1

ตาราง 1 จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดนโยบายประเทศไทย 4.0 จะเห็นได้ว่ามีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) ความต้องการพัฒนาดตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน (2) ความต้องการพัฒนาดตนเองด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (3) ความต้องการพัฒนาดตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ (4) ความต้องการพัฒนาดตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 4 ด้านมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

ความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญมากสังคมมนุษย์ ซึ่งพัฒนาจากสังคมเกษตรกรรม สังคมอุตสาหกรรม และก้าวเข้าสู่สังคมเทคโนโลยีและข่าวสาร เป็นผลมาจากการปฏิบัติความรู้ของมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ทั้งนี้ทฤษฎีการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ ดังนี้

ความรู้เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับผ่านประสบการณ์การได้ฟัง เห็น อ่าน เรียนรู้ การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ ขบคิด เรียบเรียง ให้ได้สารสนเทศ เมื่อนำเอาสารสนเทศไปใช้ผ่านการสังเคราะห์ และกลั่นกรองจนได้ความรู้แล้วนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันหรือในการทำงานได้ สิ่งทีบุคคลได้รับนี้อาจเป็นข้อมูลความจริง แนวความคิดทฤษฎีกฎหลักการวิชาเนื้อหาคือปรากฏการณ์ในเรื่องใด ๆ ซึ่งเก็บไว้ในสมอง จารึก บันทึกหนังสือ บันทึกภาพและเสียงต่าง ๆ แต่ความรู้ในมิติของความสามารถนั้นมุ่งความหมายความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ ทั้งนี้ความรู้ ยังเป็นกระบวนการในการจัดการข้อมูลข่าวสาร หรือ ข้อมูลดิบให้มีสภาพเป็นข้อมูลความรู้ โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือ มีความเห็นอย่างสมเหตุสมผลเพื่อประโยชน์ในการจัดการงานและองค์กร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจจะเป็นการดำเนินการตามวิธีการของตนเองหรือเทคนิคของการสำรวจ วิจัย หรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ (เมธาวุฒิ พืชรวิฑูร, 2551, หน้า 9; ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556; ชมสุภัค ครุฑทะ, 2559) อาจกล่าวได้ว่า ความรู้ คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ ในกระบวนการต่าง ๆ แล้วนำไปสังเคราะห์ให้ได้ซึ่งข้อมูลที่ต้องการ และเหมาะสม

Delahaye (อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559, หน้า 35) กล่าวว่า ความรู้เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการช่วยให้องค์กรรักษาความสามารถในการดำเนินธุรกิจหรือกิจการขององค์กรไว้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้ของสมาชิกองค์กร และการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อให้มีการสร้างแลกเปลี่ยน เรียนรู้ใหม่ ถ่ายทอด ขยายผล และเพิ่มมูลค่าของความรู้ที่มีอยู่อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร และเป็นคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ เมธาวุฒิ พืชรวิฑูร (2551) ได้กล่าวว่า การพิจารณาความจำเป็นเบื้องต้นที่บุคคลจะต้องมีเพื่อการทำงานความรู้กับความซับซ้อนของงาน

โลกของการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้มากขึ้นและความรู้ในฐานะปัจจัยเชิดเชือนซึ่งทำให้องค์กรเอกชนเอกชนคู่แข่งในการตลาดได้ ความรู้ก็มีความสำคัญต่อ การทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความซับซ้อนของงาน งานยิ่งซับซ้อนความรู้ยิ่งขึ้น เช่น งานประเภทใช้แรงงานหนักหาไม่จำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ มากนักแต่อ่านออกเขียนได้ก็เพียงพอแล้วงานประเภทปฏิบัติหน้าที่ซ้ำ ๆ เช่น งานตามสายการผลิต โดยโรงงาน หรืองานพนักงานในสำนักงานต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับความรู้มากขึ้น อาจต้องการพุดจบปวช. ต่อปวส. ระดับงานสูงกว่านี้ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเส้นงานวิชาชีพชั้นสูง เช่น แพทย์ ผู้พิพากษา นักบิน และนักบัญชี ก็ยังต้องมีระดับความรู้สูงยิ่งขึ้นนอกจากต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่านั้น ยังต้องได้รับการฝึกฝนหรือฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เป็นการเฉพาะต้องสอบใบประกอบวิชาชีพเพื่อทำงานและต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงานเพื่อยกระดับความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในอาชีพของตนความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่า ความรู้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่เริ่มจากตัวบุคคล ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

ความรู้แบ่งออกเป็นหลายประเภท เมื่อพิจารณาแล้วสามารถจำแนกได้เป็น ความรู้ทั่วไป (shallow) อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความรู้ผิวเผิน ซึ่งความรู้เป็นตื้นถึงเข้าใจปัญหาได้น้อยมาก และความรู้เชิงลึก (deep knowledge) เกิดจากการสั่งสม ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ผ่านมา ทำให้รู้สึก รู้จริงเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ (Elias & Hassan, 2004, p. 42) ทั้งนี้ ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความรู้มีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ (1) ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เห็นได้จากรูปธรรมเป็นความรู้ที่อยู่ในตำรา เอกสารที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์วิจัยมาแล้ว อาจเรียกได้ว่าแก่นความรู้มีขั้นตอนการจัดการดังนี้ คือ การเข้าถึงความรู้และตีความรู้การนำไปใช้ การเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้ การรวบรวมและการจัดเก็บ และ (2) ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (tacit knowledge) เป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เป็นความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ ประสบการณ์ พรสวรรค์ สัญชาตญาณ การใช้วิจารณญาณ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นเทคนิคเฉพาะตัวของ ผู้ปฏิบัติแต่ละคน และความคิดใหม่ ประเภทนี้เรียกว่า เกร็ดความรู้มีขั้นตอนการจัดการ

ความรู้ คือ มีน้ำใจแบ่งปันให้ผู้อื่นได้เรียนรู้มีการเรียนรู้ร่วมกันการสร้างและยกระดับความรู้แล้วจึงนำไปปรับใช้

ธีระเดช รวิมงคล (2558, หน้า 107-111) ได้กล่าวถึงความรู้ที่จำเป็น ไว้ดังนี้

- (1) รู้เป้าหมายขององค์กรและธุรกิจขององค์กร (2) รู้ระเบียบวินัย และข้อบังคับขององค์กร (3) รู้หน้าที่การงานอย่างละเอียดทุกด้าน (4) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จอย่างดี (5) รู้หน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี (6) ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการงานของตนได้เป็นอย่างดี (7) รู้ระบบและกระบวนการของงานในฝ่ายของตนเป็นอย่างดี (8) รู้กระบวนการในการดำเนินงานตั้งต้นจนจบ (9) รู้ระบบงานของกิจการทั้งหมด (10) รู้ระบบงานของส่วนงานที่รับผิดชอบทั้งหมด (11) รู้กระบวนการจัดการทั่วไป และ (12) ปฏิบัติหน้าที่ทางการจัดการได้ดี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2559) ได้ระบุถึงความรู้ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น ลำดับสายงานการบังคับบัญชา ระเบียบงานสารบรรณ เป็นต้น ความรู้ความสามารถความชำนาญงาน มีทักษะหรือประสบการณ์สูงเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน มีทักษะหรือประสบการณ์ในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือ เฉพาะด้าน หรือเฉพาะทางระดับสูงมาก และความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับลักษณะงาน หลักการเหตุผล แนวคิด ทฤษฎีของงานในสายอาชีพที่ปฏิบัติ จนสามารถนำมาประยุกต์ และวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

2. ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ หมายถึง ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎ ข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจกฎหมายหรือกฎ ข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานประจำที่ปฏิบัติ เช่น พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

สรุปว่า ความรู้ในการปฏิบัติงาน คือ ประสบการณ์ที่เกิดจากการได้เรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้แล้วนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนางาน ได้แก่ การรู้เป้าหมาย ระเบียบและข้อบังคับ ขององค์กร รู้ขอบเขตหน้าที่ในงานของตนและของผู้เกี่ยวข้องให้สามารถจัดการงาน ของตน และประสานงานกับระบบงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

ทักษะเป็นคุณสมบัติที่นับว่ามีความสำคัญยิ่ง ผู้มีทักษะในเรื่องใด สามารถ ลงมือทำในเรื่องนั้นได้ทันทีอย่างง่ายดายเป็นธรรมชาติ และทำได้โดยอัตโนมัติไม่ต้อง เสียเวลานึกหรือทบทวนกระบวนการ และขั้นตอนของงานนั้นเสียก่อนเพราะความสามารถ ในการปฏิบัติได้อย่างฝังรากลึกในจิตใต้สำนึกของเขาแล้ว ทักษะ ซึ่งหมายถึง การทำให้ คล่องโดยไม่รู้ตัวหรือไม่ต้องคิดแต่อธิบายได้ยากกว่าจะทำได้อย่างไรนี้เป็นเครื่องมือชี้ว่า ทักษะเกิดแล้วและอาจกล่าวได้ว่าทักษะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเชิงบวกกับความรู้ มากนัก วิชาการบางท่านจึงให้นิยามความรู้ครอบคลุมทักษะซึ่งเท่ากับเสนอว่าทักษะ เป็นส่วนหนึ่งของความรู้หรือใกล้ชิดเกี่ยวพันกันมากจน แยกออกจากความรู้ได้ยาก อาจกล่าวได้ว่าทักษะกับความรู้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งความรู้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานใด ๆ ทักษะเป็นความสามารถ ที่จะนำความรู้นั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ความรู้จึงเป็นตัวกำหนดทักษะในทางกลับกัน การปฏิบัติแล้วนำประสบการณ์มาวิเคราะห์ขบคิดจนได้ข้อสรุป ก็นำไปสู่การพัฒนา ความรู้ (เมธาวุฒิ พืชรพรวิฑูร, 2551)

ความหมายของทักษะ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมาย ทักษะ หมายถึง ความชำนาญซึ่งตรงกับคำว่า skill ในภาษาอังกฤษ และ ให้ความหมาย ของความชำนาญ หรือว่าเชี่ยวชาญชัดเจน จึงเป็นนิยามที่สั้น และเข้าใจง่าย แต่มีความหมาย ข้อมความตามคำจำกัดความรู้ทักษะหมายถึงความชำนาญความเชี่ยวชาญ หรือความเจนจัด ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

Boyyazis (อ้างถึงใน ศิริภัสสรศักดิ์ ทองดี, 2559) กล่าวว่า ทักษะ (skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกทางกายภาพ และความคิด

เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร (2551) ให้ความหมายว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้หลักการเทคนิคไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญหรือเชี่ยวชาญโดยที่ความคล่องแคล่วความเชี่ยวชาญความชำนาญในการปฏิบัตินั้นเกิดจากการเรียนรู้ หรือฝึกฝนให้เชี่ยวชาญและชำนาญมากทักษะที่มีหลายระดับ และมีคุณสมบัติที่สำคัญที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลหากต้องการให้งานเกิดประสิทธิผลบุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะที่เพียงพอซึ่งต้องการผลงานสูงยิ่งต้องมีทักษะสูงหากต้องการผลงานที่เป็นเลิศก็ต้องมีทักษะที่เป็นเลิศซึ่งมีปัจจัยในการสร้าง

จากนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของทักษะ สามารถสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ จากการเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ

ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทักษะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด ต่อให้บุคคลมีความรู้ทัศนคติและบุคลิกภาพเหมาะสมต่องานนั้นมากเพียงใด และมีแรงจูงใจในการทำงานขนาดไหนก็ตามหากไม่มีทักษะและฝึกอบรมฝึกฝน ก็ไม่สามารถทำงานกันได้ทักษะเป็นตัวตัดสินความแตกต่างของผลงานของบุคคล ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดผู้ปฏิบัติงานที่ขาดทักษะจะเห็นได้ชัดจากพฤติกรรมขณะทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานผิดกับผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะสูงซึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องแคล่วและง่ายดายทั้งที่เป็นงานยากและความซับซ้อนสูง และยังเป็นปัจจัยในการกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง ทั้งนี้ทักษะยังสะท้อนว่าผู้ที่มีทักษะยิ่งสูงยิ่งมีผลงานที่ดีและได้รับเงินเดือนมากผู้ที่มีทักษะเป็นเลิศมีแนวโน้มที่จะมีผลงานเป็นเลิศ และได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงสุดทักษะ จึงมีความสำคัญมากต่อผลิตภัณฑ์ และคุณภาพของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อผลิตภัณฑ์และคุณภาพขององค์กรและประเทศชาติ (เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร, 2551)

สุพรรณษา จิตต์มั่นและกรรณิการ์ ธรรมสรากร (2559, หน้า 290) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถที่ต้องมีในบุคลากรเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของตนเองนั้น ซึ่งขีดความสามารถนั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ โดยที่ขีดความสามารถเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึง

ศักยภาพที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ เมื่อมีทักษะที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้ได้เปรียบกว่าคนอื่นในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพด้วย

กรมการแพทย์ (2557) เสนอทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 9 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ (communication and relation skills) สิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกันคือการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีแก่กันกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ ความนับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือ ดังนั้นทักษะด้านนี้จึงเป็นทักษะสำคัญอันดับต้น ๆ ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพราะทักษะด้านนี้เป็นกลไกที่สามารถลดความขัดแย้ง และยังเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกให้การติดต่อประสานงานกับแผนกอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและจะนำมาซึ่งความสำเร็จ

2. ทักษะในการแก้ปัญหา (problem solving skills) การแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานและบริหารงานเพราะการปฏิบัติงานไม่ว่าในตำแหน่งใด ๆ ก็ตามจะต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบไม่เกิดความเครียดทางกายจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ปัญหาไม่ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้ไข การแก้ปัญหามีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นระบบเริ่มตั้งแต่การกำหนดและแยกแยะสาเหตุของปัญหาดังเป้าหมายในการดำเนินการแก้ไขและวิเคราะห์รวมถึงวิธีการและการวัดผลหลังการแก้ไข และสร้างมาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิม

3. ทักษะในการวางแผน (organizing and planning skills) การทำงานที่ขาดการวางแผนที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการมีทักษะในการวางแผนของพนักงานย่อมหมายถึงความสำเร็จเพราะการวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงานเช่นการใช้แผนระยะยาวในการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงานทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพเพิ่มมูลค่าให้กับชิ้นงาน หรือผลงานนั้นได้

4. ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (technology and computer skills)

ด้วยรูปแบบการทำงานและการพัฒนาของการสื่อสารที่ครอบคลุมมากขึ้นได้ก่อให้เกิดการนำเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนในการกำหนดความต้องการของตลาดแรงงานผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ไว้เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของการรับพนักงานใหม่ เพราะพนักงานที่มีทักษะในเรื่องเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์จะสามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา (linguistic skills) ด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารและการติดต่อประสานงานกันมากขึ้นทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้นโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพราะฉะนั้นพนักงานที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ จะถือว่าได้เปรียบอย่างมากเพราะปัจจุบันมีผู้ลงทุนบริษัทจากต่างประเทศ หรือการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้นองค์กรที่มีพนักงานที่มีทักษะ และความสามารถด้านภาษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น

6. ทักษะการฟัง (listening skill) เป็นกระบวนการของการได้ยินเสียงโดยใช้สมองแปลความหมายของเสียงจนเกิดความเข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อเสียงนั้น ซึ่งการฟัง เป็นการสื่อสารที่ใช้สำคัญ เพราะคนเราเริ่มใช้ภาษาโดยการฟังก่อน การฟังจึงเป็นพื้นฐานให้เกิดทักษะการพูด การอ่าน และการเขียนตามมา

7. ทักษะการพูด (speaking skill) ใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งการพูดที่ดีนั้นต้องพูดให้ผู้อื่นได้รับรู้ด้วยการพูดอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว เข้าใจความหมายที่ต้องการสื่อสารอย่างชัดเจน

8. ทักษะการเขียน (writing skills) การใช้ภาษาเพื่อสื่อสารถึงความรู้ ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ต่าง ๆ จากผู้เขียนไปยังผู้อ่าน โดยจะอยู่ในรูปของการส่งสาร และจดบันทึกในเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งการเขียนแผน การนำเสนอแผนงาน ดังนั้นพนักงานจำเป็นต้องมีทักษะเรื่องการเขียนด้วย เพราะจะช่วยให้การประสานงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

9. ทักษะการบริหารเวลา (time management skills) การจะประสบผลสำเร็จทั้งตัวบุคคล และองค์กรได้นั้นคือ “เวลา” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาซึ่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หากไม่สามารถบริหารจัดการกับ เวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะทำให้ตกอยู่ภายใต้ภาวะวิกฤต หรือแรงกดดันของการเร่งรีบแข่งกับเวลาอยู่เสมอ ดังนั้นการ

ทำงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการเวลาที่มีคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับสิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2559) ได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันการศึกษา ไว้ดังนี้ (1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ (3) ทักษะการคำนวณ และ (4) ทักษะการจัดการข้อมูล

สรุปได้ว่า ทักษะในการปฏิบัติงาน คือความสามารถของบุคลากรในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานเฉพาะอย่างคล่องแคล่ว เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึง การวางแผน การบริหารเวลา การคำนวณ การจัดการข้อมูล และการสื่อสารระหว่างบุคคลได้แก่ การพูด การฟัง และการเขียน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้เราแก้ไขปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ช่วยให้เราเห็น โอกาสใหม่ๆความเป็นไปได้หรือไม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าช่วยให้เราได้คิดอย่างเหมาะสมสำหรับเรื่องนั้นในเวลานั้นเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและ การทำสิ่งต่าง ๆ แทนการยึดติดกับรูปแบบเดิม ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถการเรียนรู้ ทักษะแรงจูงใจและการฝึกฝน หากพัฒนาศักยภาพของสมองในส่วนของความคิดสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพเราจะพบว่าทุกปัญหามีคำตอบดี ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์นั้นช่วยพัฒนาสติปัญญาของเรา ให้เป็นคนเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ได้อันจะส่งผลให้เราสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต และเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วในอนาคตจากนี้ (คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า, 2555, หน้า 1)

Jackson (2008, pp. 31-41) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ในด้านกระบวนการขององค์กร การทำให้พนักงานมีความคิดที่เป็นระบบ

ก่อให้เกิดความคิดที่สามารถปรับปรุง แก้ไขและดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจหลักสำคัญของความสำเร็จในการแข่งขันและการเติบโตอย่างมั่นคงสำหรับองค์กร เพราะความคิดสร้างสรรค์คือเครื่องมือสำคัญในการแข่งขัน ในการเปลี่ยนความคิดให้เป็นสินค้าและบริการ องค์กรในปัจจุบันจึงพยายามค้นหาพนักงานที่นอกจากจะเก่งอยู่แล้ว ยังต้องเป็นพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วย เพราะพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือกุญแจสำคัญของการเกิดนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรและประเทศชาติ (ประจักษ์ ปฏิทัศน์, 2559, หน้า 81)

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่เกิดจากการผสมผสานอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านพันธุกรรม การอบรมเลี้ยงดู และสิ่งแวดล้อม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เราสามารถพัฒนาศักยภาพความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่สะสมและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผู้รู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2554, หน้า 137) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559, หน้า 81) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการคิดอย่างมีจุดหมายโดยการหาความสัมพันธ์ทางความคิดเพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่สิ่งประดิษฐ์ใหม่เกิดผลงานใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ ที่ได้รับการยอมรับจากประชาคมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้น ลักษณะสำคัญของสิ่งที่จัดว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ซ้ำของเดิมที่มีอยู่ (creative thinking) คิดในแง่บวก (positive thinking) ที่ไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำลายผู้ใด (constructive thinking) และมีประโยชน์สามารถแก้ไขปัญหาให้แก่สังคมได้ อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นบุคคลผู้คิดสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ

ในข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเดิมหรือปัญหาที่มีอยู่แล้วเป็นอย่างนี้จึงจะสามารถสร้างสรรค์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าหรือแก้ปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า (2555, หน้า 1) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมโดยอาศัยพื้นฐานของสิ่งที่มีอยู่เดิมเช่นธรรมชาติ กฎเกณฑ์ ความรู้ วิทยาการ วัสดุ และเทคโนโลยี เป็นข้อมูลสำคัญในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ความรู้สึกแปลกใหม่ตื่นตาตื่นใจไม่เคยเห็นจากที่ใดมาก่อนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ปืนใหญ่ที่มาจากพลุ รถยนต์ที่มาจากรถม้า เครื่องบินที่มาจากนก เป็นต้น ความคิดสร้างสรรค์อาจจะเป็นการสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ซ้ำแบบใครหรือไม่เคยมีผู้ใดคิดค้นมาก่อนหรือจะเป็นการทำให้สิ่งที่มีอยู่เดิมมาต่อเติมเสริมแต่งดัดแปลงให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้นก็ได้เช่นกัน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดอย่างมีจุดหมาย ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากเดิม เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

ประเภทของความคิดสร้างสรรค์ การจำแนกประเภทความคิดสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการคิดของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการจำแนกออกเป็น 4 ประเภท (ประจักษ์ ปฏิทัศน์, 2559) ได้แก่

1. การเพิ่มขยายบางส่วนจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว(extension) เช่น การปรับปรุงพัฒนา ส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถยนต์แต่ละรุ่นโดยเพิ่มเติมจากรุ่นเดิมที่มีอยู่แล้วเพียงบางส่วนแล้วตั้งชื่อรุ่นเสียใหม่ เพื่อทำการส่งออกหาขายทำให้ดูเหมือนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเนื่องจากส่วนที่เพิ่มเติมจากของเดิมดังกล่าวถือว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์อย่างหนึ่ง

2. การเลียนแบบ (duplication) จากสิ่งอื่น ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งสิ่งที่มีอยู่เดิมดังกล่าวนั้นมีคุณสมบัติที่ดีอยู่แล้วมีคนนำคุณสมบัติหรือวิธีการเดิมไปใช้ประยุกต์จนประสบความสำเร็จมาก่อนแล้วบุคคลจึงนำคุณสมบัติหรือวิธีการเดิมนั้นมาเป็นต้นแบบเพื่อดำเนินการเลียนแบบ เช่น การนำทฤษฎีที่มีอยู่แล้วไปใช้ในการแก้ไขปัญหาโจทย์

ที่แตกต่างกันการแต่งเนื้อเพลงใหม่หลาย ๆ เพลงแต่ใช้ดนตรีเดิมหรือเหมือนกันหมด การสร้างละครหลาย ๆ เรื่อง โดยใช้โครงเรื่องเดิมเหมือนกันหมด เป็นต้น

3. การสังเคราะห์ (synthesis) คือ การใช้ทรัพยากรข้อมูลหรือแนวคิดเก่าที่มีในปัจจุบันเป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อคิดบูรณาการให้กลายเป็นสิ่งใหม่พร้อมอินโนใหม่ หรือแนวคิดใหม่เช่นการสังเกตของสารเคมีชนิดใหม่ในเชิงอุตสาหกรรมการสังเคราะห์ ข้อมูลที่รวบรวมได้ให้กลายเป็นแนวคิดใหม่การสังเคราะห์ระบบ การตลาดแบบใหม่ ของสินค้าประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

4. การสร้างนวัตกรรม (innovation) การคิดสร้างสิ่งใหม่อย่างที่ไม่เคยเกิดสิ่งนั้น ขึ้นมาก่อนเช่นการพัฒนาสมองกลคอมพิวเตอร์การพัฒนาการรักษาโรคต่าง ๆ การสร้าง สถาปัตยกรรมที่มีลักษณะโดดเด่นไม่ซ้ำของเดิม เป็นต้น

สุวิทย์ มูลคำ (2554, หน้า 137) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์มี 4 ประเภท ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลง (invention)
2. การสังเคราะห์ (synthesis)
3. ต่อเนื่อง (extension)
4. การลอกเลียน (duplication)

จากองค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การคิดนั้นเริ่มจากตัวบุคคลในการคิด สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต โดยอาจใช้หลายกระบวนการ ได้แก่ การพัฒนา สิ่งที่มีอยู่แล้ว การสังเคราะห์ข้อมูล การคิดค้นนวัตกรรม

องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดแบบสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2554, หน้า 137)

1. ความคิดคล่องแคล่ว (fluency) เป็นการคิดเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้นได้จำนวนมากและอย่างรวดเร็วและสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิด ซึ่งความคิดคล่องแคล่ว ประกอบด้วยความคิดด้านถ้อยคำ (word fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำ อย่างคล่องแคล่ว ด้านการโยงสัมพันธ์ (associational fluency) เป็นความสามารถที่จะ คิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด ด้านการแสดงออก (expression fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลี หรือ ประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ และ

ความคล่องแคล่วในการคิด (ideational fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดค้นสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด

2. ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง เป็นตัวเสริมและเพิ่มคุณภาพของความคิดคล่องแคล่วให้มากขึ้นด้วยการจัดหมวดหมู่หรือประเภทของความคิดนั่นเอง หรืออาจจะเป็นความสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปหลาย ๆ สิ่งได้ ซึ่งประกอบด้วยความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายทางอย่างอิสระ ตัวอย่างของคนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้ว่าประโยชน์ของหนังสือพิมพ์มีอะไรบ้าง ความคิดของผู้ที่ยืดหยุ่นสามารถจัดกลุ่มได้หลายทิศทางหรือหลายด้าน เช่น เพื่อรู้ข่าวสาร เพื่อโฆษณาสินค้า เพื่อธุรกิจ ฯลฯ ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงทิศทางเดียว คือ เพื่อรู้ข่าวสาร เท่านั้น ความคิดยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง (adaptive flexibility) เป็นความสามารถในการดัดแปลงความรู้ หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะคิดดัดแปลงได้ไม่ซ้ำกัน

3. ความคิดริเริ่ม (originality) เป็นความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด ความคิดริเริ่มอาจเป็นการนำเอาความคิดเก่ามาปรุงแต่งผสมผสานจนเกิดเป็นของใหม่ ความคิดริเริ่มมีหลายระดับซึ่งอาจเป็นความคิดครั้งแรกที่เกิดขึ้น โดยไม่มีใครสอนแม้ความคิดนั้นจะมีผู้อื่นคิดไว้ก่อนแล้วก็ตาม

4. ความคิดละเอียดอ่อน (elaboration) เป็นการคิดให้ได้รายละเอียดหลักที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิด ทั้งยังคิดให้ได้รายละเอียดย่อยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิด ความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น ความคิดละเอียดละเอียดจัดเป็นรายละเอียดที่นำมาตกแต่ง ขยายความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ขึ้น

สม สุจิรา (2558, หน้า 91) กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ คือ

1. การคิดนอกกรอบ เป็นการคิดแบบแนวความคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ที่แปลก และแตกต่างจากแนวความคิดเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นแนวทางใหม่เป็นความคิด ที่ไม่ต่อเนื่อง จะไม่มีการบอกว่าอะไรถูกหรือผิด แต่เน้นย้ำให้เกิดทางเลือกใหม่ ๆ แตกต่างจากที่เคยเป็นอยู่
2. การคิดแบบยืดหยุ่น เป็นความคิดที่พยายามคิดได้หลากหลายอย่างแตกต่างกัน ความคิดยืดหยุ่นด้านการคิดแปลงสิ่งต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์
3. การคิดแบบต่อยอดคัดแปลง เป็นความคิดจากสิ่งที่มีอยู่เดิมแล้วนำมาต่อยอดพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น
4. การคิดหลายทิศทาง เป็นความคิดที่ไม่ได้คิดไปในแนวเดียวเป็นความคิดแบบรอบด้านในหลากหลายมุมมอง
5. การคิดแบบลองผิดลองถูก เป็นการคิดให้ได้คำตอบก่อนแล้วจึงหาคำตอบจากการลงมือปฏิบัติให้ได้มาซึ่งความคิดที่ถูกต้องและหลากหลาย
6. ความคิดแบบเชื่อมโยง เป็นความคิดแบบสรุปความ หรือสรุปเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงในมุมมองใหม่ ๆ อาจจะเรียกว่าเป็นการบูรณาการ (integration) ซึ่งบุคคลนั้นต้องมีความคิดกล้าเสี่ยง ความอารมณ์ขัน ความสงสัย ความรู้สึกท้าทาย อุปนิสัยของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะรู้สึกตื่นตาตื่นใจเมื่อได้เห็นนวัตกรรมหรือชื่นชมความคิดสร้างสรรค์ของคนอื่น ๆ ความรู้สึกนี้จะย้อนกลับมาผลักดันให้เขาเป็นคนที่มีความคิดใหม่ ๆ

อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ได้แก่ การคิดนอกกรอบ ความคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดอ่อน และ ความคิดแบบเชื่อมโยง

ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์และระบบการเรียนรู้ของบุคคลที่มีมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันของบุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรยังทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ การพัฒนาความคิดของบุคคล และการต่อยอดความคิดสู่นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานที่ได้รับ

มอบหมาย องค์กรจึงต้องพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเลิศ อาจกล่าวได้ว่า นวัตกรรมเกิดขึ้น จากความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ และความชำนาญ ซึ่งพัฒนามาเป็นสิ่งประดิษฐ์ รวมทั้ง วิธีการทำงานหรือการบริหารจัดการใหม่ๆ การลดขั้นตอน การทำงานเพื่อความรวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ (จุฑารัตน์ บันดาลสิน, 2557, หน้า 9-17)

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิด อย่างมีจุดหมาย การคิดนอกกรอบ ความคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดอ่อน และ ความคิดแบบเชื่อมโยงโดยใช้หลายกระบวนการ ได้แก่ การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้ว การสังเคราะห์ข้อมูล การคิดค้นนวัตกรรม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากเดิม เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้มีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่อการดำเนินชีวิตเป็นอันมากเทคโนโลยีได้เข้ามาเสริมปัจจัยพื้นฐาน การดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดีเทคโนโลยีทำให้การสร้างที่พักอาศัยมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตสินค้าและให้บริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น เทคโนโลยีทำให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกการเดินทางเชื่อมโยงถึงกันทำให้ ประชากรในโลกติดต่อรับฟังข่าวสารได้ตลอดเวลา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของ เทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของเทคโนโลยี ไว้ว่า มาจากภาษาอังกฤษคำว่า “technology” หมายถึง วิทยาการที่นำเอาความรู้ทาง วิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

ประสิทธิ์ ทิมพุดี และครรชิต มัลลียงส์ (2549) มีกล่าวถึงคำว่า สารสนเทศ (information) ซึ่งหมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุการณ์ การกระทำ บุคคล หน่วยงาน อาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ คือเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับสารสนเทศ ทั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูล การนำข้อมูลมาประมวลผล การจัดทำรายงานสารสนเทศ ไปให้ผู้

David (2006, p. 44) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี คือกิจกรรมของมนุษย์ ที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นเทคนิคใหม่ ๆ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้น โดยมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ทางปัญญา และมีรากฐานคือการขยายขอบเขตของความเป็นไปได้ของมนุษย์

สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างหรือจัดการข้อมูล ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการสร้างประสิทธิภาพความคล่องตัว ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร เพราะทำให้มีงานมีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น เช่น เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารทำให้มีการจัดการธุรกิจแบบ E – Business หรือ E- Commerce เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้การเรียนรู้ผ่าน E-learning / Webinar / Tele class หรือ สื่อสังคมออนไลน์ก็ถูกนำมาใช้ในองค์กร (เสาวนีย์ สมันต์ศิริพร, 2560, หน้า 1-15)

เทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายมาเป็นทรัพย์สินอันมีค่าสำหรับองค์กร หรือ อาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศคืออำนาจ องค์กรที่มีสารสนเทศที่เหนือกว่า องค์กรอื่นสามารถควบคุม หรือต่อรอง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ดังนั้น สารสนเทศจึงช่วยลดความอยากรู้ คลายความสงสัย ช่วยแก้ปัญหา ช่วยวางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง สารสนเทศจึงช่วยพัฒนาบุคลากร ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงาน ช่วยในการดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (คณาจารย์สาขา บรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2550, หน้า 2)

วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ธุรกิจมักมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งการได้เปรียบทางธุรกิจ จำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) และระบบสารสนเทศ (IS) เมื่อเผชิญกับปัญหาและโอกาส องค์กรมาถึง เช่น การส่งข่าวสาร คำแนะนำ และข่าวที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปให้ พนักงานอย่างรวดเร็วและสะดวก

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญกับการดำรงชีวิต ทั้งในระดับบุคคล และองค์กร เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว สะดวก และเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งยังช่วยในการได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรอีกด้วย

เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน องค์กรต่างใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการแข่งขัน ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่องค์กรเลือกใช้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

สุชาติ จันทรวิเศษ และคณะ (2556, หน้า 71) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งมีหน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ล้วนมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหลากหลายรูปแบบมาช่วยในการจัดการความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของเว็บไซต์ ซึ่งผู้จัดทำจะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการจัดทำเว็บไซต์ การเขียนโปรแกรม และการใช้คอมพิวเตอร์อย่างลึกซึ้ง (คณาจารย์สาขาบรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศศาสตร์, 2550, หน้า 3) ในด้านการปฏิบัติงานและการจัดการสารสนเทศที่ถูกตองนับเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยเฉพาะ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแข่งขันทางปัญญาโดยการใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมากขึ้น นั้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการแสวงหาความรู้ การปรับประยุกต์ใช้เครื่องมือ ในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมมีข้อได้เปรียบในการดำเนินชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พระ พลอยทับทิม และ นันทรัตน์ เจริญกุล, 2558, หน้า 190) นอกจากนั้น ปิยศักดิ์ มานะสันต์ (2560, หน้า 117-113) ได้กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันเรียกว่ายุคเทคโนโลยี 4.0 เป็นการผสมของความเป็นดิจิทัล และความเป็นเครื่องยนต์กลไก โดยแยกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์กลไก และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เทคโนโลยี Additive Manufacturing (AM) หรือ 3D printing หรือเครื่องพิมพ์สามมิติ เทคโนโลยีที่สามารถสร้างชิ้นงานเป็นวัตถุจับต้องได้ (3 มิติ) แทนที่จะเป็นรูปในกระดาษ (2 มิติ) ซึ่งการสร้างชิ้นงานเหล่านั้นจะเป็นการนำแบบในคอมพิวเตอร์มาขึ้น

รูปที่ละชั้น และค่อยสร้างเพิ่มขึ้นด้วยวัตถุดิบลงไปจนได้ชิ้นงาน 3 มิติ อย่างเช่น เฟอร์นิเจอร์ เครื่องเขียนต่าง ๆ

2. เทคโนโลยี Internet of Thing (IoT) เป็นเครือข่ายที่อนุญาตให้สิ่งของต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ สิ่งอื่น ๆ สามารถสื่อสาร เชื่อมต่อ และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ ซึ่งจะทำให้เจ้าของ รวมถึงผู้ผลิตสิ่งของนั้น ๆ ได้ทราบถึงข้อมูล อันจะนำไปสู่นวัตกรรม และการบริการใหม่อีกมากมาย เช่น เครื่องมืออัจฉริยะ (smart device) รถอัจฉริยะ (smart vehicle) นาฬิกาอัจฉริยะ (smart watch) และบ้านอัจฉริยะ (mart home)

3. เทคโนโลยีที่ผสมผสานระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (social network) และ รูปแบบการสื่อสารด้วยมือถือพกพาได้ (mobile platform) ระบบอุปกรณ์พกพา มีความอัจฉริยะมากขึ้น โดยพัฒนาใน 4 ความสามารถหลักได้แก่ การประมวลผล ความจุในหน่วยเก็บข้อมูล แบตเตอรี่ที่เก็บพลังงานได้นาน และความสามารถในการเข้าถึง แหล่งข้อมูลโดยง่าย ทำให้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการรายงานผล ผลค้นข้อมูล และอื่น ๆ มากขึ้น

4. เทคโนโลยี ระบบปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) เป็นนวัตกรรมที่ทำให้คอมพิวเตอร์คิดเอง ได้ตอบกับมนุษย์ได้ หรือกระทำได้เหมือนมนุษย์ โดยรูปลักษณะภายนอกของ AI มีทั้งในรูปแบบของหุ่นยนต์ที่คล้ายกับมนุษย์ หรือจะเป็นซอฟต์แวร์ ที่ทำให้อุปกรณ์สามารถทำงานได้โดยอิสระ เทคโนโลยี AI นี้หลักการที่เรียกว่า Deep Learning หรือชุดคำสั่งที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถจดจำและเรียนรู้ภาพและเสียง รวมถึง สามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้จากการทำซ้ำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับสมองของมนุษย์ เช่น Google Brain สามารถวิเคราะห์รูปหน้าของมนุษย์และแมว จากการศึกษาภาพในวิดีโอ YouTube กว่า 10 ล้านภาพ โดยที่โปรแกรมเมอร์ไม่ต้องสอน คอมพิวเตอร์เลย รวมถึงโปรแกรม Watson ของ IBM ที่ระบบ Cognitive Computing ในการทำความเข้าใจสร้างเหตุผลและเรียนรู้จกกับมนุษย์ได้ AI สามารถช่วยเหลือมนุษย์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (cloud computing) ก็คือการที่ผู้ให้บริการ ด้านคอมพิวเตอร์จะแบ่งปันทรัพยากรให้กับผู้ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตตัวอย่าง เช่น ให้บริการในการจัดเก็บข้อมูลรวมถึงให้บริการอื่น ๆ เช่น Software platform รวมถึง

โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ทำให้ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องมีทรัพยากร เช่น พื้นที่จัดเก็บข้อมูลจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น iCloud ของ Apple และ Google Drive ของ Google เป็นต้น ซึ่งระบบนี้มักจะนำมาซึ่งข้อมูลจำนวนมากและสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2560) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศจะประกอบด้วยฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ และการสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งคอมพิวเตอร์ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน แนวโน้มเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคข้อมูลข่าวสาร ได้แก่

1. โทรศัพท์มือถือ (mobile) ในยุคของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ที่ไม่ใช่เครื่องพีซี ซึ่งในแนวโน้มที่ใหญ่ที่สุดและทุกคนสามารถมองเห็นได้ในทุกวันนี้ก็คือ ได้มีการเคลื่อนย้ายไปสู่อุปกรณ์มือถือ เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต สมาร์ททีวี โดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือหรือสมาร์ทโฟนหรือ โนบายโฟน ที่แทบทุกคนในยุคนี้ล้วนมีพกติดตัวไปทุกหนทุกแห่ง ผู้คนในยุคนี้นอกจากใช้มือถือเพื่อสื่อสารพูดคุยแล้วยังนำไปใช้ในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งยังมีอีกหลายบริษัทได้พยายามปรับปรุงเทคโนโลยีของตนเพื่อสนับสนุนและรองรับอุปกรณ์เหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเว็บไซต์เวอร์ชันสำหรับสมาร์ทโฟน เพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการใช้ ทั้งนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ในด้านการอำนวยความสะดวก ติดต่อประสานงาน แม้กระทั่งการประชุมออนไลน์อีกด้วย

2. สื่อสังคมออนไลน์ (social media) สังคมออนไลน์เช่น Facebook Google+ และ Twitter ซึ่งปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์ โดยจากปริมาณผู้ใช้บัญชี Facebook ซึ่งมีมากกว่า 1.5 พันล้านบัญชี (อ้างอิงปี ค.ศ. 2016) และเจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ โดยผู้เสพสื่อสังคมเหล่านี้ อาจเป็นผู้ขายทั่วไป ที่ต้องการแบ่งปันเรื่องราวรูปภาพและอัปเดตสถานะของจากกิจกรรมต่าง ๆ ให้เพื่อนฝูง ที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายได้รับทราบหรือในกรณีการปฏิบัติงาน โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรต่าง ๆ ทางวิชาการ กิจกรรมต่าง ๆ และบริษัทได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างสรรคองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของเราพนักงานการใช้เป็นช่องทางในการพัฒนาสินค้า และติดต่อระหว่างพนักงานกับลูกค้าการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อควบคุมพลังฝูงชนในการ

เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์หรือกิจกรรมชุมชนต่าง ๆ ทั้งนี้สื่อสังคมออนไลน์จัดเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงกลุ่ม คนได้ทุกระดับอีกครั้งยังมีแนวโน้มได้เป็นสื่อหลักสำหรับผู้คนในอนาคตนี้

3. คลาวด์คอมพิวติ้ง (cloud computing) แนวโน้มสำคัญ คือเทคโนโลยีคลาวด์ ซึ่งแต่เดิมนั้นการใช้คอมพิวเตอร์ของแต่ละคนมักจะติดโปรแกรมต่าง ๆ บนคอมพิวเตอร์ของตนเป็นหลัก แต่ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้โปรแกรมเพื่อดำเนินการธุรกิจ ในปัจจุบันตั้งอยู่บนโครงสร้างพื้นฐานของอินเทอร์เน็ตแพลตฟอร์ม โปรแกรมที่เคยติดตั้งอยู่บนคอมพิวเตอร์ของแต่ละบุคคลจะถูกนำเสนอผ่านการใช้บนคลาวด์แทนในส่วนของการเข้าถึงทรัพยากรบนคลาวด์ เพื่อใช้งานนั้นจะดำเนินการผ่านโปรแกรมเว็บเบราว์เซอร์ ทั่วไบนั้นหมายความว่า การเข้าถึงข้อมูลและการใช้โปรแกรมประยุกต์ในคลาวด์ได้ทุก ๆ ที่ ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตอีกทั้งยังสามารถเข้าถึงด้วยอุปกรณ์ที่หลากหลาย

4. อินเทอร์เน็ต (internet) การเติบโตของอินเทอร์เน็ตเป็นปรากฏการณ์ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นการปฏิบัติทั้งในส่วนการประมวลผล และการสื่อสารโทรคมนาคม อินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในด้านเครือข่าย ที่มีการเชื่อมโยงถึงข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่ผู้คนสามารถทั่วไปได้ในทุกมุมโลก อินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีการเชื่อมโยงกันมากกว่าหนึ่งล้านเครือข่ายเข้าด้วยกัน องค์การต่าง ๆ ที่มีอินเทอร์เน็ตไว้ใช้งานเพื่อดำเนินการธุรกิจ โดยอินเทอร์เน็ต นำมาใช้งานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจที่นำอินเทอร์เน็ตมาใช้ เพื่อติดต่อสื่อสารและดำเนินการทางธุรกิจ ภาครัฐก็ใช้อินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อเป็นช่องทางในการบริการแก่ประชาชนในขณะที่สถาบันศึกษาก็ใช้งานอินเทอร์เน็ต เพื่อการค้นคว้า และการติดต่อสื่อสารเพื่อการทำงานวิจัยร่วมกัน ในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตจะต้องใช้งานผ่านทำโปรแกรมเบราว์เซอร์ โดยผู้ใช้สามารถเข้าถึงเพื่อใช้บริการต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็น อีเมล การใช้กระดานสนทนา การแชท การส่งข้อความแบบทันที การถ่ายโอนข้อมูลระหว่างกัน และเว็ลด์ไวด์เว็บ มีลักษณะการใช้งานดังนี้

4.1 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมล มีลักษณะการใช้งานเป็นการส่งสารระหว่างบุคคลบริการจดหมายที่ผู้คนทั่วไปสามารถลงทะเบียนหรือใช้อีเมลฟรี เช่น Hotmail Yahoo และ Gmail เป็นต้น

4.2 การแชท และการส่งข้อความแบบทันที เป็นการสื่อสารด้วยแชท เพื่อการสนทนาระหว่างกัน รวมถึงการส่งข้อความเพื่อการโต้ตอบแบบทันที เช่น MSN Yahoo Manager และ Line

4.3 กลุ่มข่าว เป็นการจัดกลุ่มสนทนาในรูปแบบของกระดานข่าว เช่น เว็บบอร์ดที่เปิดบริการให้ผู้คนทั่วไปสามารถแชร์ข้อมูลข่าวสารรวมถึงการตั้งกระทู้ถาม และตอบกระทู้เช่น pantip.com และเว็บบอร์ด

4.4 โพรคอมบริการถ่ายโอนข้อความข้อมูล การถ่ายโอนเพิ่มข้อมูล จากคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังคอมพิวเตอร์อีกเครื่องหนึ่งเช่นการดาวน์โหลด ข้อมูล จากอินเทอร์เน็ตมาเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ของเรา

4.5 เวิลด์ไวด์เว็บ เป็นการค้นข้อมูลกำหนดรูปแบบและการแสดง สารสนเทศซึ่งประกอบไปด้วยข้อความ ออดิโอ กราฟิกและวิดีโอ ด้วยการเชื่อมโยง แบบไฮเปอร์ลิงก์ เช่นการบริการของ Google .com ที่เป็นเครื่องมือค้นหาที่นิยมเพราะ เครื่องมือการสร้างบล็อกและเครือข่ายสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ยังได้เสนอระบบสารสนเทศที่องค์กรนำมาใช้สนับสนุนกระบวนการ ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

ระบบประมวลผลการรายงานประจำวัน (transaction processing systems: TPS) เป็นระบบ ที่ดำเนินการโดยตรงจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับการให้บริการ เช่น พนักงานเคาน์เตอร์ หรือแคชเชียร์ โดยพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในหน้านั้น ๆ จะเป็นผู้บันทึกข้อมูลประจำวันเข้าไปในระบบ งานหลักของระบบ TPS คือการบันทึกและปรับปรุงรายการประจำวัน เช่นธุรกิจค้าปลีกได้นำระบบ TPS มาใช้ เพื่อบันทึกการขายสินค้าที่เกิดขึ้นในแต่ละวันรายการฝากถอนเงินของลูกค้าในธุรกิจ ธนาคารหรือการบันทึกชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อนำไปสู่การจ่ายค่าแรงเป็นต้น ทั้งนี้ระบบ TPS ยังสามารถปฏิบัติงาน ได้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการบันทึกการขายสินค้า การลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาการบันทึกการขายฝากถอนเงินในธนาคาร การออกเช็ค สั่งจ่ายการออกไปกำกับภาษีการออกไปเสร็จรับเงิน

ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (officer automation system: OAS) ระบบสนับสนุน การทำงานแก่พนักงานธุรการผู้จัดการระดับล่างและ ระดับกลาง และกลุ่มพนักงาน

ที่มีความรู้ระดับมืออาชีพ (knowledge workers) พนักงานเหล่านี้จะใช้ระบบ OAS ในการสร้างและจัดการเอกสาร เช่นชุดไมโครซอฟท์ออฟฟิศ(microsoft office) ได้แก่ ไมโครซอฟท์ เวิร์ด เป็นโปรแกรมที่นิยมในการประมวลผลคำ มีความสามารถในการจัดรูปแบบตัวอักษร ย่อหน้า ใส่รูปภาพ จดหมายเวียน และอื่น ๆ อีกมากมาย ไมโครซอฟท์ เอ็กเซล เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการจัดทำตารางงาน มีความสามารถในการคำนวณสูตรต่าง ๆ พร้อมทั้งฟังก์ชันที่ช่วยในการคำนวณทางคณิตศาสตร์อีกด้วย ไมโครซอฟท์ แอคเซส เป็นโปรแกรมฐานข้อมูล ที่เป็นที่นิยมสำหรับการทำงานในระดับสำนักงาน และ องค์กรขนาดเล็ก สามารถเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลออกแบบฟอร์ม เก็บข้อมูล พิมพ์รายงาน จัดทำเว็บไซต์ในการรับ/ส่ง ข้อมูล และยังสามารถเขียนกลุ่มโปรแกรม (Module) เพื่อใช้ในการทำงานได้ และไมโครซอฟท์ พาวเวอร์พอยต์ เป็นโปรแกรมนำเสนอผลงาน สามารถนำเสนอผลงานในแบบต่าง ๆ รวมถึงมีแม่แบบที่ช่วยให้ผู้ใช้งานอย่างง่ายดาย และมีแอปพลิเคชันแบบต่าง ๆ ช่วยตกแต่งให้งานนำเสนอ มีความสวยงาม

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (management information system: MIS) เป็นระบบที่ออกแบบมาเพื่อนำเสนอสารสนเทศให้กับผู้บริหารระดับกลางโดยรายงานที่ได้จากระบบ MIS ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนและควบคุมกิจกรรมทางธุรกิจได้

ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (decision support systems: DSS) เป็นระบบรายงานสารสนเทศแก่ผู้บริหารระดับกลาง ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานตามส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีโครงสร้างแน่นอน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ควบคุม และแก้ไขปัญหาการดำเนินการต่าง ๆ

สรุป เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน คือ กิจกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดข้อมูล การนำข้อมูลมาประมวลผลและจัดทำรายงาน โดยใช้ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ สื่อสังคมออนไลน์ คลาวด์คอมพิวเตอร์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เวลด์ไวด์เว็บ และโปรแกรมประยุกต์ ได้แก่ โปรแกรมประมวลคำ โปรแกรมตารางการคำนวณ โปรแกรมฐานข้อมูล และ โปรแกรมนำเสนอผลงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับการสถาปนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มาตั้งแต่ พ.ศ.2514 ณ บริเวณที่ดินทั้งหมดประมาณ 300 ไร่เศษ ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ ฯ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 กำหนดให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาการชั้นสูง และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีกระบวนวิชาที่เปิดสอน ในระดับปริญญาตรีประมาณ 2,780 กระบวนวิชา ระดับปริญญาโท 771 กระบวนวิชา ระดับปริญญาเอก 156 กระบวนวิชา จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี 72 สาขาวิชา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 สาขาวิชา ระดับปริญญาโท 73 สาขาวิชา และสาขาวิชาระดับปริญญาเอก 20 สาขาวิชา โดยมีคณะวิชาที่รับผิดชอบ 13 คณะ 1 บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบันที่จัดการเรียนการสอน 2 สถาบัน ได้แก่ สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพและสถาบันการศึกษานานาชาติ กล่าวได้ว่า ตลอดระยะเวลา 38 ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้พัฒนามาโดยตลอด ทั้งในด้านพัฒนาการวิชาการ พัฒนาสังคม โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในขณะเดียวกันก็พัฒนาไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ทางด้านเทคโนโลยี จนปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้เปิดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีทันสมัย อันได้แก่ การสอนทางไกล การเรียนการสอนแบบ E-learning การสอบด้วยระบบ E-Testing การใช้คอมพิวเตอร์ในงานด้านบริหารและบริการ จนมหาวิทยาลัยได้ก้าวสู่การเป็น E-University ในระดับมาตรฐานสากล ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่มีสมรรถนะสูง (high performance organization) มุ่งผลิตบัณฑิตในอุดมคติไทยที่มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ พันธกิจ (mission) ด้านการบริหารจัดการ พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย คล่องตัว

และโปร่งใส ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทย และต่างประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้รวบรวมไว้ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม และเนื้อหาในการพัฒนาตนเองมีความต้องการ ด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะความคิด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิธีการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่มีเพศและสภาพต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ด้านทักษะความคิด ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ทศพร พิษะระ (2554) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสายการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยที่มีข้อค้นพบ ที่สอดคล้องกันในด้านนี้ ได้แก่

จินดาภา บุญโนนแต่ (2551) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้

- (1) การพัฒนาตนเองด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- (2) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ และ (3) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมี 3 ลำดับแรก คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ทักษะการสร้างและพัฒนาทีมงานและ ทักษะการพูดต่อสาธารณะชน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพอยู่ในระดับมากโดยมี 3 ลำดับแรก คือ ความต้องการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพตน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของงานตามระเบียบ

กฎหมายที่เลือกต่อการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี 3 ลำดับแรกคือ การมุ่งอนาคต และการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบในวิชาชีพและความรักและศรัทธาในอาชีพ

ลาวัลย์ จันทราพิทย (2553) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของนักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้ความสามารถพื้นฐานมีความพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และนักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยที่มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันในด้านนี้ได้แก่

รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเรียงตามลำดับคือ ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด (ร้อยละ 59.50) รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ 56.87) ด้านบุคลิกภาพ (ร้อยละ 41.43) และด้านภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 38.98) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยที่มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันในด้านนี้ได้แก่

ปี แจ้ป้อม (2556) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปพนักงานทั่วไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานที่มีสัญญาจ้างส่วนใหญ่มีสัญญาจ้าง 3 ปีความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้านคือด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารและด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการสื่อสารรองลงมาได้แก่ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล รายงานที่บุคลากรสายสนับสนุนการสอนต้องการในการพัฒนาตนเองสูงสุดด้านความคิดสร้างสรรค์คือการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนากับหน่วยงานอื่นทั้งภายใน และภายนอกด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลแก่บุคลากรทั้งในรูปแบบทฤษฎีและปฏิบัติ ด้านการทำงานเป็นทีมคือการให้รางวัลสูงใจแก่ทีมงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจด้านการสื่อสารคือการจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลายและด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้คือการสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรศึกษาต่อ ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นนักวิชาการศึกษานักวิจัยผู้ช่วยนักวิจัยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าตำแหน่งงานอื่น ๆ ผู้ที่มีวุฒิภาวะการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความสุขมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผู้ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ และผู้ที่มีสัญญาจ้าง 7 ปีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่า กลุ่มอื่น ๆ

ภูวนาด วิสุทธากร และ วิโรจน์ เกษฎาภิรักษ์ (2558) การวิจัยเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน

การสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่าความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญกับการคิดหาคำตอบที่เด่นชัดและตรงประเด็นการให้ความสำคัญกับการทดลองนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาคิดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ทุกคน มีโอกาสในการเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนทรัพยากร งบประมาณและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง อันจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ (2560) วิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามวิทยาเขตพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรปฏิบัติงานในวิทยาเขตแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งบริหาร อายุ ประสบการณ์ทำงานกับมหาวิทยาลัยศิลปากร ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด อัตราเงินเดือน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ และสายงานปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรเพศชาย มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรเพศหญิงเท่ากับ .17 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรสายสนับสนุนวิชาการเท่ากับ .14 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยและวุฒิการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .430, .162 และ .140 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ถึงร้อยละ 24.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .249 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ถึงร้อยละ 18.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .186 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ณัฐยา ป้องกัน (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล อยู่ในระดับสูง (2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแตกต่างกัน (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และ (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยที่มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกันในด้านนี้ ได้แก่

ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวิทยาเขตที่สังกัด

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน (2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยาเขต พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยาเขตต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

กัททิยะ พันประเสริฐ (2557) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมพบว่าด้านบริหารด้านความรู้ด้านวิชาการด้านทักษะเฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรีพบว่าบุคลากรที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชายอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไประดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับตำแหน่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจะระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 ถึง 20 ปีและระดับเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนา ของบุคลากรอยู่ในระดับมากจากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือ

ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาบ่อยครั้งเพื่อให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

เสาวลักษณ์ ภูสมสาย (2551) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสายสนับสนุน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในระดับที่หนึ่ง ด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับที่ 2 ด้านการศึกษาดูงานเป็นอันดับที่ 3 ด้านเจตคติต่อการทำงานเป็นอันดับที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับที่ 5 ด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับที่ 6 และด้านสุขภาพร่างกายเป็นอันดับที่ 7 พนักงานสายสนับสนุนเคยได้รับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกคน 100 เปอร์เซ็นต์โดยได้รับการประชาสัมพันธ์จากเอกสารประชาสัมพันธ์ต่างๆที่ส่งจากหน่วยงานภายนอกสูงเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 26 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีโดยส่วนใหญ่การเข้าร่วมโครงการกิจกรรมโดยถูกบังคับหรือเป็นคำสั่งเท่านั้นคิดเป็นร้อยละ 68.0 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานสายสนับสนุนต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การศึกษาดูงานและลำดับสุดท้ายคือด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.89$, $\bar{X} = 3.87$ และ $\bar{X} = 3.52$ ตามลำดับ)

ศรยุทธ์ แสงรังสี (2551) ศึกษาการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัท แอปเปิ้ลฟิล์ม จำกัด และบริษัท ในเครือพบว่าพนักงานบริษัทแอปเปิ้ลฟิล์ม จำกัดและบริษัทในเครือมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านแหล่งวิทยาการ เทคโนโลยีสารสนเทศพนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ได้แก่ ด้านวิธีการเรียนและกิจกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาด้านการวิเคราะห์กำหนดความต้องการและเป้าหมายของตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวางแผน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

พนักงานที่มีเพศต่างกันการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวิเคราะห์กำหนดความต้องการและเป้าหมายของตนเอง ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่วนในภาพรวมด้านการวิเคราะห์กำหนดความต้องการและเป้าหมายของตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งวิทยาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมด้านการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวิเคราะห์กำหนดความต้องการและเป้าหมายของตนเองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวางแผน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านวิธีการเรียนและกิจกรรมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการประเมินผลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีในภาพรวมด้านการวิเคราะห์กำหนดความต้องการและเป้าหมายของตนเอง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวางแผนใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ ด้านวิธีการเรียนและกิจกรรมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการประเมินผลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม ด้านการวิเคราะห์กำหนด ความต้องการและเป้าหมายของตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านแหล่งวิทยาการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิธีการเรียนและกิจกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะพบว่า การใช้เทคโนโลยีสามารถลดขั้นตอนต่าง ๆ ลดปัญหา มีความแม่นยำในการตรวจสอบ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงานในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

พลศิริ พรหมกุล (2555) ศึกษาความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศการ วิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา

ความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยศึกษาความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศทั่วไปที่มีบริการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่าย และงานสร้างฐานข้อมูลความสามารถด้านการบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และศึกษาแนวโน้มการพัฒนาการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย จำนวนรวมทั้งสิ้น คน 675 โดยแบ่งเป็นอาจารย์ จำนวน 170 คน และนักศึกษา จำนวน 405 คน ระหว่างเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผล ผลการศึกษาพบว่า (1)ระดับความต้องการใช้ทรัพยากร-สารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามตัวแปรประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งวิชาการ คุณวุฒิ คณะที่สังกัด และการสอนนักศึกษาระดับต่าง ๆ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายองค์ประกอบด้านความต้องการใช้บริการที่มีต่อสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ผลการเปรียบเทียบความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวม และรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ศิริรัตน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบรรลุมิติวัตถุประสงค์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจ

ในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมากและผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องการให้ความรู้ และการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียง และไม่ทั่วถึง และบุคลากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศยังไม่พอเพียงสำหรับการดูแล

เอกราช เครือศรีและคณะ (2558) วิจัย เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยสำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหาร วิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน และตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุดคือ ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ในระบบดูแลช่วยในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ควรนำข้อมูลด้านงบประมาณ และ แผนการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันมาเป็นสารสนเทศของโรงเรียน และควรมีการจัดทำ ระบบสารสนเทศที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถส่งงานทางอินเทอร์เน็ตได้ อย่างถูกต้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Reichard (2006) ศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้นำ ซึ่งได้กล่าวว่าในขณะที่ การพัฒนาตนเองของแกนนำกำลังกลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาผู้นำ ภายในองค์กร แต่ก็ยังไม่ค่อยมีใครรู้เกี่ยวกับสาเหตุหรือเหตุผลที่ผู้นำในการพัฒนา ตนเอง ในความพยายามที่จะปรับปรุงความเข้าใจในด้านจิตวิทยาที่อยู่เบื้องหลัง กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้นำผมได้พัฒนาและจัดให้มีการตรวจสอบเชิงประจักษ์ ของแบบจำลองที่ใช้ทฤษฎีความคลาดเคลื่อนในตนเองทฤษฎีอัตลักษณ์ และทฤษฎีสราง

แรงบันดาลใจ การออกแบบกิ่งทดลอง 2 x 2 ถูกนำไปใช้ในบริบททางทหาร เช่น การจัดการกับความขัดแย้งที่ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน (ความคิดที่ดีเมื่อเทียบกับผู้นำแย่ที่สุด) และข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ใกล้ชิดและตัวแปรตามรวมถึงความพร้อมในการพัฒนาเป้าหมายการพัฒนาและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัย พบว่า มีอภิปราย จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาตนเองของแกนนำและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในอนาคต โดยเฉพาะหมายถึงประสิทธิภาพที่ได้รับ พบว่า เป็นผู้ดำเนินการที่มีนัยสำคัญในด้านคุณภาพเป้าหมายด้วยความตั้งใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ เมื่อประสิทธิภาพการให้บริการสูงขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเป้าหมายและความตั้งใจในการพัฒนาเพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย และการปฏิบัติในอนาคต

Kristen (2014) ได้ศึกษา การใช้เทคโนโลยีของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับผู้ใหญ่ 1,066 คน อายุ 18 ปีขึ้นไป การสำรวจรวม 535 คน ที่ทำงานเต็มเวลาหรือนอกเวลา ทั้งนี้ได้ว่าอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือ มีการแทรกซึมเข้ากับที่ทำงานในอเมริกาทุกแห่งและเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนงานจำนวนมากมาย ในอเมริกา งานที่ทำในสถานประกอบการด้านวิทยาศาสตร์ที่มีความซับซ้อนมากที่สุด ธุรกิจด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความหลากหลายของความรู้ และความพยายามของสื่อ ผลของการวิจัยพบว่า 94% ของผู้ทำงานเป็นผู้ใช้อินเทอร์เน็ตและทำงาน ในทุกประเภทของ บริษัท จาก บริษัท เทคโนโลยีไปจนถึง บริษัท ที่ไม่ใช่เทคโนโลยีจากบริษัทขนาดใหญ่ไปจนถึงการดำเนินงานของเจ้าของกิจการขนาดเล็ก และจากผู้ที่อยู่ในเขตเมืองฟาร์ม และสถานที่ อีเมลและอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ใหญ่ ที่ทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ 59 % ของผู้ใหญ่ที่ทำงานออนไลน์ ด้านการทำงานพบว่า 46 % รู้สึกมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

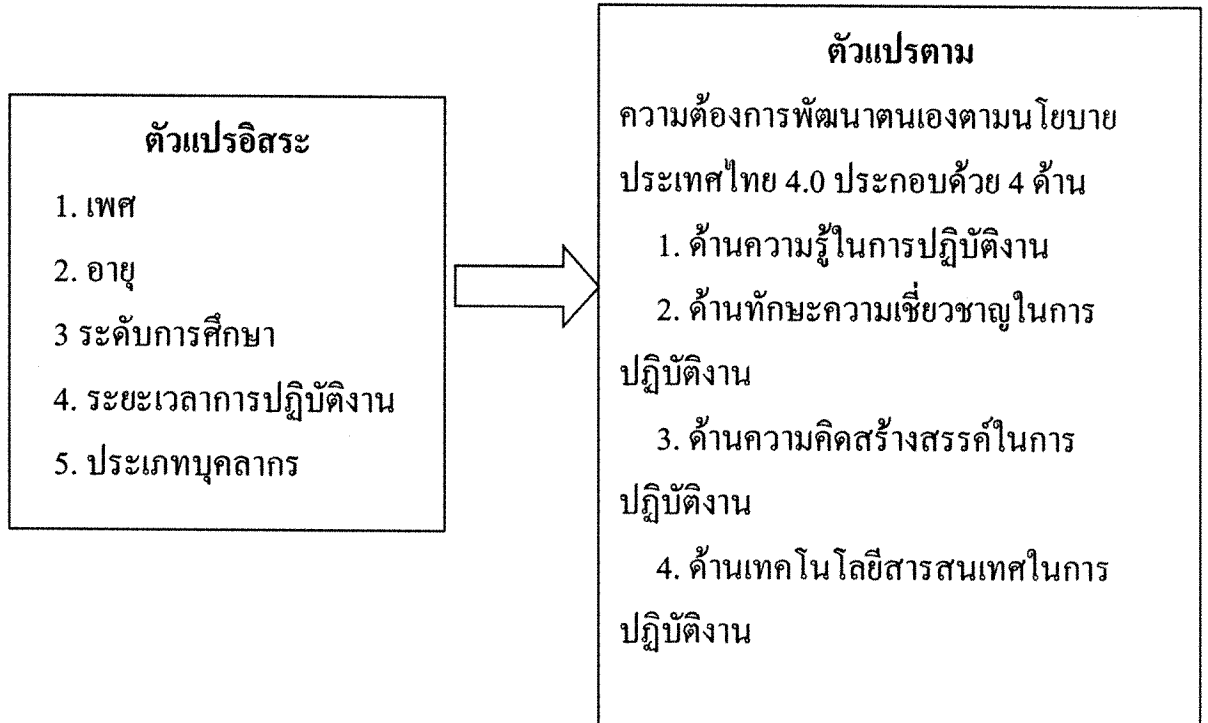
Kong (2010) ได้ศึกษา ปัจจัยและผลสัมฤทธิ์ของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ: ผู้จัดการ โรงแรมในประเทศจีน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของอาชีพในวิชาชีพของตน จำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดการอาชีพขององค์กร (OCM) และ “ความมุ่งมั่นในอาชีพ” เป็นตัวกำหนดและความพึงพอใจในอาชีพ

(1) การรับรู้การจัดการอาชีพขององค์กรมีผลโดยตรงต่อความสามารถในการประกอบ

อาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ (2) มีผลโดยตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ (3) ความสามารถในการทำงานมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพและ (4) ความสามารถในการทำงานเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการอาชีพขององค์กร กับความพึงพอใจในอาชีพและความผูกพันระหว่างอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญและมนุษย์ทุกคนต้องมี การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งถ้าพัฒนาตนเองจะต้องพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้จะต้องมีการสนับสนุนที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองยังเป็นปัจจัยในการสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคคลอีกด้วย นอกจากนั้นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานะภาพ โดยผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองจึงได้ศึกษาการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน (2) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (3) ด้าน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามประเทศไทยตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพนักงานบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ส่วนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ส่วนที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขั้นตอนดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 2,929 คน อยู่ในปีงบประมาณ 2560 ข้อมูลจาก (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2560) เมื่อ กุมภาพันธ์ 2560

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามประเภทของบุคลากร โดยมีวิธีการดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่าง ของ Yamane' (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี, 2557, หน้า 91) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 0.5

2. ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามประเภทบุคลากร

3. สุ่มบุคลากรในแต่ละหน่วยงานโดยการสุ่มอย่างง่าย ดูตาราง 2
ตาราง 2

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง แบบเป็นสัดส่วน
ข้าราชการ	438	53
พนักงานมหาวิทยาลัย	856	103
ลูกจ้างประจำ	502	60
ลูกจ้างชั่วคราว	1,133	137
รวม	2,929	353

ที่มา. จากรายงานจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร ปีงบประมาณ 2560, <http://www.mis.ru.ac.th>, เมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2560.

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.5 ประเภทบุคลากร

2. ตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีลักษณะเป็นข้อคำถาม แบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย คำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ครอบคลุมความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน (2) ด้านทักษะ

ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ
(4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือก
เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีขั้นตอน
ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองเพื่อนำมากำหนดนิยามศัพท์ และนโยบายประเทศไทย 4.0
เพื่อกำหนดกรอบการศึกษา 4 ได้แก่
2. ร่างแบบสอบถามจากประเด็นความต้องการในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้ประธานและกรรมการ ให้คำแนะนำ
เพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาธิต นาคกระแสร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาวิทยาคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาพร มูลแดง อาจารย์บัณฑิตพิเศษสาขาวิชา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.3 อาจารย์ดร. กิตติ ชุณหศรีวงศ์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะพัฒนา-
ทรัพยากรมนุษย์

4.4 นางสาวปราณี วรรณิตย์ ตำแหน่ง หัวหน้างานสภาคณาจารย์

4.5 นางอภิญญา โลมศรี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายรับสมัคร

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามตามเนื้อหา (content validity)
เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดให้มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้อง เหมาะสมในเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงแล้วมาคำนวณหาค่า IOC (Item of Objective Congruence Index--IOC)
ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีการให้คะแนนแบบสอบถาม
ตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

0 ไม่แน่ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยการแปลความหมาย ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ หรือ
นิยามตัวแปรที่จะวัด

ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออกหากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรและปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 -1.0

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อ แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (item correlation analysis) โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.2 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) และค่าจำแนกของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.68-0.96 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือและแนะนำตนเองไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย
2. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าสำนักงาน/ผู้อำนวยการสำนักงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล

3. แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายกำหนดวันและเวลาที่จะเก็บแบบสอบถามคืน.

4. เมื่อเก็บข้อมูลได้ทั้งหมดแล้ว นำมาคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประมวลผล มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรใช้วิธีคำนวณ โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงใช้วิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
2.50 - 3.49	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
1.50 - 2.49	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1.00 - 1.49	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง กรณีเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่มใช้สถิติ t test และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติวิเคราะห์ทางเดียว (one-way

ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ส่วนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเอง ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ใช้วิธีสัมภาษณ์มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง คัดเลือกจากบุคลากรตำแหน่ง หัวหน้างานขึ้นไปที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ 12 คณะ และ 10 สำนัก/สถาบัน จำนวน หน่วยงานละ 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง การพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวิธีการดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องทางด้านเนื้อหาเกี่ยวกับความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งได้สังเคราะห์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดตามหลักวิชา เพื่อนำมาใช้ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบ่งประเด็นโครงสร้างของคำถามออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำนวน 4 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

(2) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน และ (4) เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน นำแบบสัมภาษณ์ที่เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำ

2.3 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านที่มีตำแหน่ง ประกอบไปด้วย อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ และหัวหน้าสำนักงานโดยใช้วิธีการหาค่า IOC เพื่อหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร และแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC เท่ากับ 1.0

2.5 เมื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูล

3. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากหลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

3.2 จัดส่งหนังสือแนะนำตัว เพื่อนัดหมายและขออนุญาตเข้าพบผู้เชี่ยวชาญ โดยแนะนำตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญชี้แจงวัตถุประสงค์และดำเนินการสัมภาษณ์ไปตามหัวข้อที่ระบุไว้ในแบบสัมภาษณ์ในลักษณะเฉพาะคือสัมภาษณ์แบบปลายเปิดและไม่ชี้นำ (open ended and non-directive) และเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกบันทึกเสียง

3.3 ผู้วิจัยสรุปการสัมภาษณ์ที่ได้จากการจดบันทึกและจากเทปบันทึกเสียงเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาตนเอง ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของพนักงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความถี่นำเสนอในรูปแบบตาราง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและ ประเภทบุคลากร และ (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และนำเสนอด้วยค่าสถิติร้อยละ (percentage) ประกอบคำบรรยาย (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน ($n = 353$)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	126	35.70
หญิง	227	64.30
รวม	353	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	24	6.80
26-35 ปี	138	39.10
36-45 ปี	97	27.48
อายุ 46 ปีขึ้นไป	94	26.63
รวม	353	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	6.23
ปริญญาตรี	142	40.23
สูงกว่าปริญญาตรี	189	53.54
รวม	353	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n = 353)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	72	20.40
5-10 ปี	124	35.13
11-20 ปี	70	19.83
มากกว่า 20 ปี	87	24.65
รวม	353	100.00
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	53	15.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	103	29.20
ลูกจ้างประจำ	60	17.00
ลูกจ้างชั่วคราว	137	38.80
รวม	353	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.15 และเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ดูตาราง 4-8)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 รายด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.17	0.58	มาก	1
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.13	0.63	มาก	3
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.61	มาก	2
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.05	0.72	มาก	4
รวม	4.12	0.57	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.14$) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.13$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.05$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
1. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้สามารถประพฤติ ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.23	0.71	มาก	4
2. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.19	0.68	มาก	8
3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับนโยบาย/ ยุทธศาสตร์/พันธกิจ/วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	4.08	0.71	มาก	10
4. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง การทำงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถ ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.68	มาก	9
5. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนใน การปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับท่าน	4.24	0.70	มาก	3
6. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้ รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.72	มาก	2
7. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.76	มาก	5
8. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.29	0.73	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
9. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ งานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อปรับปรุงและ พัฒนางาน	4.20	0.76	มาก	6
10. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อความคล่องตัวในการติดต่อ ประสานงาน	4.20	0.72	มาก	7
11. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.02	0.79	มาก	13
12. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานสาร บรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.06	0.80	มาก	11
13. ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการประกัน คุณภาพของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาใช้ใน การวางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ	4.04	0.80	มาก	12
รวม	4.17	0.58	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.29$) การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.25$) การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับท่าน ($\bar{X}=4.24$) ส่วนที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย
ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะ
ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
1. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.70	มาก	2
2. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการสร้างและการ พัฒนาทีมงาน	4.14	0.77	มาก	5
3. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการให้บริการ	4.13	0.75	มาก	6
4. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการติดต่อสื่อสารและ การประสานงาน	4.12	0.72	มาก	9
5. ต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน	4.17	0.82	มาก	4
6. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็น ระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการ เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.18	0.76	มาก	3
7. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงาน เพื่อสอนงานพนักงานใหม่	4.05	0.83	มาก	14
8. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำเพื่อสร้าง สัมพันธภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นได้	4.13	0.75	มาก	7

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
9. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารระหว่าง บุคคลได้แก่ การพูด การฟัง และการเขียน	4.12	0.80	มาก	10
10. ต้องการเพิ่มพูน ทักษะการเขียนหนังสือ ราชการ	4.24	0.70	มาก	1
11. ต้องการเพิ่มพูนทักษะในการวางแผนและ ปฏิบัติตามแผนงาน	4.13	0.74	มาก	8
12. ต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารเวลา	4.09	0.76	มาก	11
13. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการจัดการข้อมูล สารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.09	0.77	มาก	12
14. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์	4.07	0.81	มาก	13
รวม	4.13	0.63	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการเขียนหนังสือราชการ ($\bar{X} = 4.24$) การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$) การเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงานพนักงานใหม่ ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ	ลำดับที่
1. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ	4.22	0.70	มาก	1
2. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	4.18	0.72	มาก	4
3. ต้องการพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.20	0.77	มาก	2
4. ต้องการพัฒนาทักษะการคิดที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม	4.12	0.78	มาก	9
5. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดคล่องแคล่วเพื่อสามารถคิดในสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.15	0.71	มาก	5
6. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.73	มาก	11
7. ต้องการเพิ่มพูนทักษะในการคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	4.12	0.73	มาก	7
8. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างละเอียดลออเพื่อให้เห็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.11	0.72	มาก	10
9. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดจากสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาต่อยอดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	4.14	0.71	มาก	6

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
10. ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมี จุดมุ่งหมาย	4.18	0.70	มาก	3
11. ต้องการเพิ่มพูนทักษะในการเชื่อมโยงหรือ บูรณาการความคิดต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.73	มาก	7
รวม	4.14	0.61	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.22$) การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$) ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ	ลำดับที่
1. ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมประมวลคำ เช่น Microsoft Word	4.05	0.79	มาก	6
2. ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมคำนวณ เช่น Microsoft Excel	4.06	0.83	มาก	5
3. ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมนำเสนอเช่น Microsoft PowerPoint	4.02	0.87	มาก	10
4. ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล	4.04	0.86	มาก	7
5. ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน	4.11	0.84	มาก	2
6. ต้องการเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวติ้ง เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive	4.10	0.86	มาก	3
7. ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อสื่อสาร	4.03	0.85	มาก	9
8. ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารและประสานงาน เช่น Line Face book	3.97	0.89	มาก	11
9. ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการดูแลรักษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	4.08	0.83	มาก	4

ตาราง 8 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ	ลำดับ ที่
10. ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการ สำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้น ระบบงาน สารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และ ระบบบุคลากร	4.12	0.85	มาก	1
11. ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ สื่อสารในการสืบค้นข้อมูล เช่น โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone)	4.04	0.92	มาก	8
12. ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ อื่น ๆ ในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์	3.97	0.97	มาก	12
รวม	4.05	0.72	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้น ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร ($\bar{X} = 4.12$) การเพิ่มทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน

($\bar{X}=4.11$) การเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive ($\bar{X}=4.10$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่นๆ ในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์ ($\bar{X}=3.97$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย
ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนก
ตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ
ประเภท ของบุคลากร (ดูตาราง 9-11)

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

การพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0	ชาย		หญิง		<i>t</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	
1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.01	0.61	4.25	0.55	-3.85*
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	4.05	0.69	4.18	0.59	-1.76
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.66	4.19	0.59	-1.87
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงาน	3.93	0.81	4.12	0.66	-2.22*
รวม	4.01	0.61	4.18	0.53	-2.74*

* $p < 0.05$

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.82	3	0.61	1.79
ภายในกลุ่ม	118.27	349	0.34	
รวม	120.09	352		
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4.13	3	1.38	3.54*
ภายในกลุ่ม	135.73	349	0.39	
รวม	139.86	352		
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4.55	3	1.52	4.12*
ภายในกลุ่ม	128.40	349	0.37	
รวม	132.94	352		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	0.57	1.10
ภายในกลุ่ม	180.96	349	0.52	
รวม	182.68	352		

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2.70	3	0.90	2.85*
ภายในกลุ่ม	110.18	349	0.32	
รวม	112.88	352		

* $p < 0.05$

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD ส่วนด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 11-13)

ตาราง 11

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		อายุ			
		อายุต่ำกว่า 25 ปี	อายุ 25-35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุ 46 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.36	4.12	4.17	4.01
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.36		.235	.188	.346 *
อายุ 25-35 ปี	4.12			-.047	.111
อายุ 36-45 ปี	4.17				.158
อายุ 46 ปีขึ้นไป	4.01				

* $p < 0.05$

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		อายุ			
		อายุต่ำกว่า	อายุ	อายุ	อายุ
		25 ปี	25-35ปี	36-45ปี	46ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.35	4.16	4.20	3.97
อายุต่ำกว่า25 ปี	4.35		.195	.155	.382 *
อายุ25-35ปี	4.16			-.039	.188 *
อายุ36-45ปี	4.20				.227 *
อายุ 46ปีขึ้นไป	3.97				

* $p < 0.05$

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป กับ อายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ25-35ปี และอายุ36-45ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการ
ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		อายุ			
		อายุต่ำกว่า	อายุ	อายุ	อายุ
		25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.50	4.13	4.19	4.03
อายุต่ำกว่า 25 ปี	4.50		.375*	.316*	.474*
อายุ 25-35 ปี	4.13			-.059	.098
อายุ 36-45 ปี	4.19				.157
อายุ 46 ปีขึ้นไป	4.03				

* $p < 0.05$

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 25-35 ปี และอายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา
เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.75
ภายในกลุ่ม	119.58	350	0.34	
รวม	120.09	352		
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.16	0.39
ภายในกลุ่ม	139.55	350	0.40	
รวม	139.86	352		
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.18
ภายในกลุ่ม	132.05	350	0.38	
รวม	132.94	352		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.46	0.88
ภายในกลุ่ม	181.77	350	0.52	
รวม	182.68	352		
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.72
ภายในกลุ่ม	112.42	350	0.32	
รวม	112.88	352		

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.34	3	0.45	1.32
ภายในกลุ่ม	118.75	349	0.34	
รวม	120.09	352		
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	2.17
ภายในกลุ่ม	137.30	349	0.39	
รวม	139.86	352		
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2.54	3	0.85	2.27
ภายในกลุ่ม	130.40	349	0.37	
รวม	132.94	352		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	1.80	3	0.60	1.16
ภายในกลุ่ม	180.88	349	0.52	
รวม	182.68	352		

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	1.80	3	0.60	1.88
ภายในกลุ่ม	111.08	349	0.32	
รวม	112.88	352		

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกประเภทบุคลากรเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4.04	3	1.35	4.05*
ภายในกลุ่ม	116.06	349	0.33	
รวม	120.09	352		
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	3.90	3	1.30	3.34*
ภายในกลุ่ม	135.95	349	0.39	
รวม	139.86	352		

ตาราง 16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	4.05	3	1.35	3.66*
ภายในกลุ่ม	128.89	349	0.37	
รวม	132.94	352		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
ระหว่างกลุ่ม	6.11	3	2.04	4.02*
ภายในกลุ่ม	176.58	349	0.51	
รวม	182.68	352		
โดยภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	4.09	3	1.36	4.37*
ภายในกลุ่ม	108.79	349	0.31	
รวม	112.88	352		

* $p < 0.05$

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (ดูตาราง 11-13)

ตาราง 17

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม จำแนกตามประเภท
บุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร		ประเภทบุคลากร			
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	4.03	4.15	4.03	4.29
ข้าราชการ	4.03		-.036	-.031	-.245*
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.15			.005	-.209*
ลูกจ้างประจำ	4.03				-.215*
ลูกจ้างชั่วคราว	4.29				

* $p < 0.05$

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภท
บุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวกับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ
มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตาม
นโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร		ประเภทบุคลากร			
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	4.30	4.16	4.24	4.07
ข้าราชการ	4.30		-.117	.005	-.252*
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.16			.122	-.135
ลูกจ้างประจำ	4.24				-.257*
ลูกจ้างชั่วคราว	4.07				

* $p < 0.05$

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวกับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการ
ปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร		ประเภทบุคลากร			
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	4.35	4.16	4.20	3.97
ข้าราชการ	4.35		-.044	-.095	-.256*
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.16			-.051	-.212*
ลูกจ้างประจำ	4.20				-.161
ลูกจ้างชั่วคราว	3.97				

* $p < 0.05$

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวกับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการ
ปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร		ประเภทบุคลากร			
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	4.50	4.13	4.19	4.03
ข้าราชการ	4.50		-.076	-.114	-.277*
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.13			-.038	-.201*
ลูกจ้างประจำ	4.19				-.163
ลูกจ้างชั่วคราว	4.03				

* $p < 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวกับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการ
ปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร		ประเภทบุคลากร			
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
	$\bar{X}$	4.28	4.05	4.06	3.98
ข้าราชการ	4.28		.092	.081	-.197
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.05			-.011	-.289*
ลูกจ้างประจำ	4.06				-.277*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.98				

* $p < 0.05$

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวกับพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย

4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ดูตาราง 22)

ตาราง 22

ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0	ความถี่
1. บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ	15
2. การศึกษาความรู้จากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ	10
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่านี้	8
4. การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย	6
5. บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่หลากหลายหน้าที่	5
6. การแสวงหาความรู้อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	4
7. การเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้	3
8. บุคคลจะเกิดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีม	2
9. การยอมรับนวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนในการเรียนรู้	2

จากตาราง 22 หัวหน้างานและผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ การศึกษาความรู้จากเทคโนโลยี หรือ

อินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่านี้

ตาราง 23

ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0	ความถี่
1. บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	15
2. ควรฝึกฝนการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	11
3. ควรฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในงานและเกิดการถ่ายทอดความรู้แก่คนรุ่นใหม่	9
4. มีทักษะการวางแผนการทำงานและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	6
5. ควรศึกษาความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5
6. ให้นำฝึกฝนความรู้และทักษะการทำงานให้สูงขึ้น	4
7. การพัฒนาทักษะจากการเรียนรู้ด้วยการทำงานเป็นทีม	4
8. สามารถแนะนำขั้นตอนทำงานแก่ผู้สนใจได้	2

จากตาราง 23 หัวหน้างานและผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 8 ข้อ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ควรฝึกฝนการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และควรฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในงานและเกิดการถ่ายทอดความรู้แก่คนรุ่นใหม่

ตาราง 24

ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0	ความถี่
1. การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20
2. การลดจำนวนเอกสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน	15
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ	11
4. การดึงความรู้จากภายนอกองค์กรมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน	9
5. การศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาคิดใหม่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3

จากตาราง 24 หัวหน้างานและผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การลดจำนวนเอกสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ

ตาราง 25

ผลศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0	ความถี่
1. การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	21
2. การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการให้เทคโนโลยีสารสนเทศ	20
3. การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	9
4. ควรพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ	7
5. บุคลากรร่วมในการปรับปรุงการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการ ปฏิบัติงาน	3
6. การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	2
การพัฒนาสื่อต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน	2

จากตาราง 25 หัวหน้างานและผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการให้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 2,929 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน ได้จากการสุ่มแบบเชิงช่วงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 353 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติ t test แบบ independent และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ทุกคณะ ทุกสำนัก/สถาบัน จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงต่อเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความถี่นำเสนอในรูปแบบของตาราง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 13 ข้อ คือ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ของมหาวิทยาลัย ฯ เพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์งานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์/พันธกิจ/วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ฯ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการประกัน

คุณภาพของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับ
หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ และการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง
ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 14 ข้อ คือ การเพิ่มพูน
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งาน ในหน้าที่
ที่รับผิดชอบ หรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนทักษะ
การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสม
กับการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน
การเพิ่มพูนทักษะการสร้างและการพัฒนาทีมงาน การเพิ่มพูนทักษะการให้บริการ
การเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ
ผู้อื่นได้ การเพิ่มพูนทักษะในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนงาน การเพิ่มพูนทักษะ
การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน การเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล
ได้แก่ การพูด การฟัง และการเขียน การเพิ่มพูนทักษะ ด้านการบริหารเวลา การเพิ่มพูน
ทักษะการจัดการข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์
และการเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงานพนักงานใหม่

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 11 ข้อ คือ
การเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรม
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย
การเพิ่มพูนทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ การเพิ่มพูนทักษะการคิด
คล่องแคล่วเพื่อสามารถคิดในสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วหรือภายในระยะเวลากำหนด
การเพิ่มพูนทักษะการคิดจากสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาต่อยอดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น
การเพิ่มพูนทักษะในการคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย การเพิ่มพูนทักษะ
ในการเชื่อมโยงหรือบูรณาการความคิดต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาทักษะการคิดที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม การเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างละเอียดลออเพื่อให้เห็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน และ การเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ คือ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้น ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร การเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน การเพิ่มทักษะการใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อกับข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการดูแลรักษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมคำนวณ เช่น Microsoft Excel การเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมประมวลคำ เช่น Microsoft Word การเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สื่อสารในการสืบค้นข้อมูล เช่น โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone) การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อสื่อสาร การเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมนำเสนอเช่น Microsoft PowerPoint การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารและประสานงาน เช่น Line Face book และการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่นๆในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถสรุปดังนี้

3.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาความรู้

จากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย รวมถึงการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นอกจากนี้การแสวงหาความรู้อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานมาเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่านี้

3.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย โดยการฝึกฝนการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความชำนาญสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นโดยการจัดเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังต้องศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรควรการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการลดจำนวนเอกสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน โดยการคิดสิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้ต้องเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การยอมรับ แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิดมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พบว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งาน ทั้งควรเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ในการใช้สารสนเทศ เนื่องจากมีบุคลากรส่วนมากที่ยังขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และควรพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ให้ง่ายแก่การใช้งาน โดยให้บุคลากรร่วมปรับปรุงให้เหมาะกับการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในฐานะที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง บุคลากรสายสนับสนุนจึงตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขีดความสามารถของตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญที่มากขึ้นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองยังเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ ในการเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับ ปิยะดา พิศาลบุตร และคณะ (2559, หน้า 316-318) ที่กล่าวว่า ขีดความสามารถขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะ ของบุคลากร และความสามารถในการตอบสนองต่อการผลิตหรือให้บริการขององค์กรนั้น สมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนอาจจะติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือเป็นพรสวรรค์ อาจเกิดจากประสบการณ์การทำงานและอาจเกิดจากการพัฒนาขึ้นภายหลัง จากการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม ทั้งนี้สมรรถนะของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อสะท้อนความต้องการขององค์กรที่มีต่อบุคลากรทุกคนในเรื่องความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ของบุคลากร เช่น การศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการแก้ปัญหา การมีความคิดริเริ่มและการพัฒนา

นวัตกรรม ความมุ่งมั่นในการผลิตและการให้บริการลูกค้า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะหลักนี้บุคลากรทุกคนขององค์กร จะต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ซึ่งได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเนื้อหาในการพัฒนาตนเองมีความต้องการ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะความคิด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งนี้สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากในยุคของการเปลี่ยนแปลง บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพ มูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้เกิดความรู้จริง รู้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และตามที่ต้องการคาดหวังไว้ ความรู้จึงมีการเปลี่ยนแปลงตามการศึกษาค้นคว้า วิจัย ที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงงานที่มีความซับซ้อนไปด้วย สอดคล้องกับ เมธาวุฒิ พิรพรวิฑูร (2551) ซึ่งได้กล่าวว่า การพิจารณาความจำเป็นเบื้องต้นที่บุคคลจะต้องมีเพื่อการทำงาน ความรู้กับความซับซ้อนของงาน โลกของการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้มากขึ้นและความรู้ในฐานะปัจจัยซึ่งทำให้องค์กรเอกชน เอกชนคู่แข่งในการตลาดได้ ความรู้จึงมีความสำคัญต่อการทำงาน

มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความซับซ้อนของงาน ดังนั้นบุคคลต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงานเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพของตน เพื่อความสำเร็จ ความรู้จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่เริ่มจากตัวบุคคล ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อองค์กร มีความเจริญก้าวหน้าที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินดาภา บุญโนนแต่ (2551) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ

1.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงเล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเพิ่มความรู้จากการเรียนรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วนำสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเกิดจากการสังสมและฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ การนำทักษะไปใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ แนวความคิดของ สุพรรณษา จิตต์มั่น และกรรณิการ์ ธรรมสรากร (2559 หน้า 290) ซึ่งได้กล่าวว่า ทักษะเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถที่ต้องมีในบุคลากรเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของตนเองนั้น ซึ่งขีดความสามารถนั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ โดยที่ขีด

ความสามารถเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ เมื่อมีทักษะที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้ได้เปรียบกว่าคนอื่นในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะ การคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นหลัก บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญกับริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่นำมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อลดขั้นตอน กระบวนการ ปรับเปลี่ยนและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและการปรับตัวขององค์กรต่อนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559, หน้า 81) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจหลักสำคัญของความประสบความสำเร็จในการแข่งขัน และการเติบโตอย่างมั่นคงสำหรับองค์กรเพราะความคิดสร้างสรรค์คืออาวุธสำคัญในการรบในสมรภูมิทาง ในการเปลี่ยนความคิดให้เป็นสินค้าและบริการ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจึงพยายามค้นหาพนักงานที่นอกจากจะเก่งดีแล้วยังต้องเป็นพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วย เพราะพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือกุญแจสำคัญของการเบิกนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งส่งผลดีต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

บี แจ็ป้อม (2556) ซึ่งศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ความต้องการในการพัฒนา
ตนเอง 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสาร และด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ของ
บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ความต้องการในการ
พัฒนาตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย-
รามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจ การสำเร็จการศึกษา ระบบ
สอบเข้าซ้อน ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่
ระบบการเงิน และระบบบุคลากร การเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน
และการเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive
เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน ซึ่ง เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในการ
ดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเพิ่ม
มากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการสืบค้น
ข้อมูล หาความรู้และนำมาประยุกต์ ปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
และยังใช้เทคโนโลยีใน การเอื้ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว และง่าย
ต่อการใช้งาน นำไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งยุคไอที สอดคล้องกับแนวคิดของ พระ
พลอยทัพบทิม และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558, หน้า 190) กล่าวว่า การแข่งขันทางปัญญา
โดยการใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมากขึ้นนั้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ
ในการแสวงหาความรู้ การปรับประยุกต์ใช้เครื่องมือในการการแสวงหาความรู้ในรูปแบบ
ต่าง ๆ ย่อมมีข้อได้เปรียบในการดำเนินชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือ
อย่างหนึ่งที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2. ผลการการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เพศหญิงส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเพศชายที่พอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ค่อยจะยอมรับการมีเงื่อนไขให้ปฏิบัติตัวยุ่งยากมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่แตกต่างจากเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลาวัลย์ จันทราทิพย์ (2553) ซึ่งศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของนักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ พื้นฐานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีต่ำกว่า 25 ปีนั้นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

บุคลากรในช่วงอายุที่มากกว่า ซึ่งบุคลากรที่อายุน้อยกว่า 25 ปี จำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นฐานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงานที่มากยิ่งขึ้น และช่วยในการคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีจึงมีต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับบุคลากรที่มีช่วงอายุที่มากกว่า 25 ปี ที่มีอายุมากกว่า และประสบการณ์มากกว่าจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดหน้าที่ของบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนตรงกับวุฒิการศึกษาของตำแหน่งงานนั้น ๆ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความต้องการ ที่จะพัฒนาตนเองในการใช้เพิ่มพูนความรู้ การหาประสบการณ์ที่ รวมถึงบูรณาการความคิดต่าง ๆ มาประกอบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ กับ พูลศิริ พรหมกุล (2555) ซึ่งศึกษาความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศการ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิ ต่างกันมีความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก

มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวิสัยทัศน์ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูง เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และมีการอบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานและผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน ส่งผลบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปในทางแนวเดียวกันกับ เกลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ (2560) ที่วิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีความมั่นคงในหน้าที่การงานน้อยกว่าบุคลากรประเภทอื่น จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อความต้องการของมหาวิทยาลัยในการบรรจุ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น เป็นไปในแนวทางเดียว ทศพร พิษะระ (2554) ซึ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ เนื่องจาก

ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าและมีการแข่งขันกันสูง การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ที่ชัดเจน ลึกซึ้ง และถูกต้องในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ความรู้ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง ทั้งยังส่งผลต่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับ Delahaye (อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559, หน้า 35) กล่าวว่า ความรู้เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการช่วยให้องค์กรรักษาความสามารถในการดำเนินธุรกิจหรือกิจการขององค์กรไว้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้ของสมาชิกองค์กร และการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อให้มีการสร้าง แลกเปลี่ยน เรียนรู้ใหม่ ถ่ายทอด ขยายผล และเพิ่มมูลค่าของความรู้ที่มีอยู่อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร และเป็นคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถนัดมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เนื่องจาก การทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงนั้น บุคลากรที่จำเป็นความรู้ในการปฏิบัติงานด้วยแล้ว ทักษะจึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงทักษะในการเรียนรู้จากบริบทของงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือสนใจ โดยให้เกิดประสิทธิผลกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทักษะการทำงานที่หลากหลายยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับตนเองเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ สุพรรณษา จิตต์มั่น และกรรณิการ์ ธรรมสารกุล (2559, หน้า 290) ได้กล่าวว่า ทักษะเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถที่ต้องมีในบุคลากร เพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของตนเองนั้น ซึ่งขีดความสามารถนั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ โดยที่ขีดความสามารถเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ เมื่อมีทักษะที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้ได้เปรียบกว่าคนอื่นในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถนัดมากที่สุด ได้แก่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน องค์กรต่างให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดความ

สะดวก รวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ ทั้งนี้ยังเป็นการลดขั้นตอน
สร้างนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรเกิดความได้เปรียบ
ในการแข่งขันอีกด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอกราช เครือศรีและคณะ (2558)
ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากข้อเสนอแนะ
พบว่า ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในระบบดูแลช่วยในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ
ควรนำข้อมูลด้านงบประมาณ และแผนการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันมาเป็นสารสนเทศ
ของโรงเรียน และควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
สามารถส่งงานทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้อง

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่
การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก
ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างแพร่หลายในหลากหลายด้าน แต่ยังมี
งานบางอย่างที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก
ทั้งในด้านของเอกสาร ชุมการ และงานด้านอื่น ๆ ที่นำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทำให้สะดวก
รวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเอง
และต่อผู้มารับบริการ ได้แก่ นักศึกษา บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งทำให้ลดขั้นตอน
ของการปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุน และ
ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มการใช้เทคโนโลยี
นั้นเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวทันการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อีกด้วย
สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรยุทธ แสงรังสี (2551) ซึ่งศึกษาการพัฒนาตนเองโดย
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัท แอปเปิ้ลฟิล์ม จำกัด และบริษัท ในเครือ
จากข้อเสนอแนะ พบว่า การใช้เทคโนโลยีสามารถลดขั้นตอนต่างๆ ลดปัญหา
มีความแม่นยำในการตรวจสอบ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงานในการทำงาน และ
เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงเรื่องการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของผู้มารับบริการ

2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงานบุคลากรใหม่ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรใหม่

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างนวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่น ๆ ในสำนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และลดปัญหาในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง หลักสูตรในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลวิจัยไปออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมบุคลากรและลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมอีกด้วย

2. ควรศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นแต่ละตำแหน่งงาน

3. ควรศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ภาคผนวก ก

**ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาดตนเองตามนโยบาย
ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

ตาราง 26

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ											
	อายุต่ำกว่า 25 ปี			อายุ 25-35 ปี			อายุ 36-45 ปี			อายุ 46 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.47	มาก	4.16	0.58	มาก	4.24	0.59	มาก	4.07	0.60	มาก
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.35	0.56	มาก	4.16	0.54	มาก	4.20	0.66	มาก	3.97	0.71	มาก
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.38	มาก	4.13	0.56	มาก	4.19	0.64	มาก	4.03	0.68	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.28	0.78	มาก	4.05	0.69	มาก	4.06	0.79	มาก	3.98	0.68	มาก
รวม	4.36	0.48	มาก	4.12	0.52	มาก	4.17	0.60	มาก	4.01	0.60	มาก

ตาราง 27

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.84	มาก	4.20	0.57	มาก
ด้านทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.87	มาก	4.16	0.63	มาก
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.81	มาก	4.20	0.58	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	3.86	0.81	มาก	4.04	0.73	มาก
รวม	4.00	0.75	มาก	4.15	0.56	มาก
					4.11	0.55
					4.11	0.55

ตาราง 28

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	ระยะเวลาปฏิบัติงาน													
	น้อยกว่า 5 ปี				5-10 ปี				11 – 20 ปี				มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย		
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.49	มาก	4.17	0.64	มาก	4.15	0.52	มาก	4.08	0.61	มาก		
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.29	0.50	มาก	4.12	0.62	มาก	4.13	0.62	มาก	4.03	0.73	มาก		
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.48	มาก	4.19	0.62	มาก	4.08	0.61	มาก	4.03	0.70	มาก		
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.12	0.73	มาก	4.11	0.74	มาก	3.97	0.69	มาก	3.97	0.71	มาก		
รวม	4.23	0.45	มาก	4.15	0.59	มาก	4.08	0.55	มาก	4.03	0.62	มาก		

ตาราง 29

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประเภทบุคลากร											
	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว					
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.65	มาก	4.15	0.58	มาก	4.03	0.43	4.29	0.60	มาก	
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.01	0.74	มาก	4.05	0.58	มาก	4.10	0.59	4.26	0.62	มาก	
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.76	มาก	4.07	0.60	มาก	4.11	0.52	4.27	0.59	มาก	
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	4.01	0.74	มาก	3.92	0.82	มาก	3.93	0.53	4.21	0.68	มาก	
รวม	4.01	0.66	มาก	4.05	0.57	มาก	4.04	0.45	4.26	0.55	มาก	

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/๖๐๙๓

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาพร มูลแสง

ด้วย นายฉนวนวรรต ศรีล้ำคำ รหัสประจำตัว ๕๕๑๒๔๘๐๐๑๐ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และพิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อการศึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)
คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๕๔๗
โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๙ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/๖๐๔๔

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาธิษฐ์ นากกระแสน์

หัวหน้าภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์

ด้วย นายชนวรรต ศรีลา คำ รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๐ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ดร. ติว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ติวเดือน จันทร์เจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๙ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ๑๐๕๕

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ ดร. กิตติ ชุมทศรังศ์

อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้วย นายชมวรรต ศรีลาคำ รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๐ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทรเจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๙ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๔๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/๖๐๙๖ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวปราณี วรรณิตย์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้างานสภาคณาจารย์

ด้วย นายฉมวรัต ศรีล้ำ รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๐ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ดร. จิน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาคารสุโขทัย ชั้น ๔ โทร ๐-๒๓๑๐-๘๘๓๓

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ๖๐๙๗

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นางสาวอภิญญา โฉมศรี

นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายรับสมัคร

ด้วย นายชนวรรต ศรีลาคำ รหัสประจำตัว ๕๙๑๒๔๘๐๐๑๐ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

Dr. Jin

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ)

คณบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง
ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มีทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

2. คำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

3. ข้อมูลทุกอย่างจะเป็นความลับและใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

4. โปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริงหรือตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผลการตอบ
แบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนาตนเอง
ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

ชนวรรต ศรีลาคำ

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์

แบบสอบถาม

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อเพื่งคำตอบเดียวตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1.ชาย

☐ 2.หญิง

2. อายุ

☐ 1.ไม่เกิน 25 ปี

☐ 2. 26 – 35 ปี

☐ 3. 36 – 45 ปี

☐ 4. อายุ 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี

☐ 2. 5- 10 ปี

☐ 3. 11 – 20 ปี

☐ 4. มากกว่า 20 ปี

5. ประเภทบุคลากร

☐ 1. ข้าราชการ

☐ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย

☐ 3. ลูกจ้างประจำ

☐ 4. ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับมาก

3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
2	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
3	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					
4	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับท่าน					
6	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
7	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
9	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์งานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน					
10	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน					
11	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
13	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ					
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการสร้างและการพัฒนาทีมงาน					
3	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการให้บริการ					
4	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน					
5	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
6	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
7	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงานพนักงานใหม่					
8	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้					
9	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลได้แก่ การพูด การฟัง และการเขียน					
10	ท่านต้องการเพิ่มพูน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ					
11	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนงาน					
12	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารเวลา					
13	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการจัดการข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์					
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆ					
2	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ					
3	ท่านต้องการพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
4	ท่านต้องการพัฒนาทักษะการคิดที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม					
5	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดคล่องแคล่วเพื่อสามารถคิดในสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
6	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะในการคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย					
8	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างละเอียดลออเพื่อให้เห็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
9	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดจากสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาต่อยอดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น					
10	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย					
11	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะในการเชื่อมโยง หรือบูรณาการความคิดต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมประมวลคำ เช่น Microsoft Word					
2	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมคำนวณ เช่น Microsoft Excel					
3	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมนำเสนอเช่น Microsoft PowerPoint					
4	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล					
5	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านต้องการเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive					
7	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อสื่อสาร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
8	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารและประสานงาน เช่น Line Face book					
9	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการดูแลรักษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น					
10	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่างๆของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าซ้อน ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร					
11	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สื่อสารในการสืบค้นข้อมูล เช่น โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone)					
12	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่นๆในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาตนเอง ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบรายเปิดจำนวน 4 ข้อ ผลการสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

ชนวรรต ศรีลาคำ
 นักศึกษาลัทธิไตรสิกขาธรรมมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แบบสัมภาษณ์

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 25 ปี

☐ 26 – 35 ปี

☐ 36 – 45 ปี

☐ อายุ 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5- 10 ปี

☐ 11 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

5. ประเภทบุคลากร

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างชั่วคราว

6. ตำแหน่ง.....

7. หน่วยงานที่สังกัด.....

**ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

1. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในด้านทักษะความเชี่ยวชาญใน
การปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในด้านความคิดสร้างสรรค์ในการ
ปฏิบัติงานเป็นควรอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามนโยบายประเทศไทย 4.0ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใน
การปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

**ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย
ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ค่า IOC	แปลผล
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน			
1	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	1	ใช้ได้
2	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
3	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	1	ใช้ได้
4	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานของมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	ใช้ได้
5	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับท่าน	0.6	ใช้ได้
6	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	0.8	ใช้ได้
7	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	ใช้ได้
8	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1	ใช้ได้
9	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์งานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	0.6	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ค่า IOC	แปลผล
10	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความ คล่องตัวในการติดต่อประสานงาน	0.8	ใช้ได้
11	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
12	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
13	ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพของ มหาวิทยาลัยฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนางานให้ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ	1	ใช้ได้
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน			
1	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	ใช้ได้
2	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการสร้างและการพัฒนาทีมงาน	1	ใช้ได้
3	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการให้บริการ	0.8	ใช้ได้
4	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน	1	ใช้ได้
5	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน	1	ใช้ได้
6	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อ นำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	0.8	ใช้ได้
7	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงาน พนักงานใหม่	0.6	ใช้ได้
8	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้นำเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.6	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ค่า IOC	แปลผล
9	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลได้แก่ การพูด การฟัง และการเขียน	0.8	ใช้ได้
10	ท่านต้องการเพิ่มพูน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	0.8	ใช้ได้
11	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะในการวางแผนและปฏิบัติตามแผนงาน	1	ใช้ได้
12	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารเวลา	1	ใช้ได้
13	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการจัดการข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
14	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์	1	ใช้ได้
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน			
1	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆ	0.8	ใช้ได้
2	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ	0.8	ใช้ได้
3	ท่านต้องการพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	0.8	ใช้ได้
4	ท่านต้องการพัฒนาทักษะการคิดที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม	0.8	ใช้ได้
5	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดคล่องแคล่วเพื่อสามารถคิดในสิ่งที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด	1	ใช้ได้
6	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.8	ใช้ได้
7	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะในการคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	1	ใช้ได้
8	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างละเอียดลออเพื่อให้เห็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ค่า IOC	แปลผล
9	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดจากสิ่งที่มีอยู่แล้วนำมาต่อยอด พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	1	ใช้ได้
10	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย	0.8	ใช้ได้
11	ท่านต้องการเพิ่มพูนทักษะในการเชื่อมโยงหรือบูรณาการ ความคิดต่างๆเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.8	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน			
1	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมประมวลคำ เช่น Microsoft Word	0.8	ใช้ได้
2	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมคำนวณ เช่น Microsoft Excel	0.8	ใช้ได้
3	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรมนำเสนอเช่น Microsoft PowerPoint	0.8	ใช้ได้
4	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล	1	ใช้ได้
5	ท่านต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
6	ท่านต้องการเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูล และความรู้ เช่น Google Drive	0.8	ใช้ได้
7	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อ การติดต่อสื่อสาร	1	ใช้ได้
8	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการ สื่อสารและประสานงาน เช่น Line Face book	1	ใช้ได้
9	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการดูแลรักษาคอมพิวเตอร์ เบื้องต้น	1	ใช้ได้

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ค่า IOC	แปลผล
10	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่างๆของ มหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้นเรียน ระบบงาน สารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร	1	ใช้ได้
11	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สื่อสารในการ สืบค้นข้อมูล เช่น โทรศัพท์มือถือ (Smart Phone)	1	ใช้ได้
12	ท่านต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่นๆในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์	0.8	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.991	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน				
ข้อ 1	206.30	689.114	.680	.991
ข้อ 2	206.30	693.390	.607	.991
ข้อ 3	206.33	688.851	.710	.991
ข้อ 4	206.27	690.478	.756	.991
ข้อ 5	206.20	686.855	.833	.991
ข้อ 6	206.20	686.028	.783	.991
ข้อ 7	206.30	682.286	.765	.991
ข้อ 8	206.30	684.424	.759	.991
ข้อ 9	206.27	685.857	.758	.991
ข้อ 10	206.27	685.857	.703	.991
ข้อ 11	206.40	688.386	.711	.991
ข้อ 12	206.27	689.995	.773	.991
ข้อ 13	206.20	682.924	.878	.991

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน				
ข้อ 1	206.17	684.833	.881	.991
ข้อ 2	206.10	685.403	.835	.991
ข้อ 3	206.17	683.454	.846	.991
ข้อ 4	206.13	685.016	.860	.991
ข้อ 5	206.10	682.990	.836	.991
ข้อ 6	206.20	689.338	.751	.991
ข้อ 7	206.17	684.282	.899	.991
ข้อ 8	206.27	681.168	.831	.991
ข้อ 9	206.20	683.959	.846	.991
ข้อ 10	206.20	686.372	.849	.991
ข้อ 11	206.20	682.717	.884	.991
ข้อ 12	206.20	684.097	.925	.991
ข้อ 13	206.20	684.097	.925	.991
ข้อ 14	206.33	679.402	.860	.991
ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
ข้อ 1	206.23	682.185	.920	.991
ข้อ 2	206.20	683.200	.955	.991
ข้อ 3	206.20	686.510	.845	.991
ข้อ 4	206.20	683.200	.955	.991
ข้อ 5	206.20	683.200	.955	.991
ข้อ 6	206.43	684.806	.783	.991

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 7	206.23	684.116	.950	.991
ข้อ 8	206.20	683.200	.955	.991
ข้อ 9	206.27	684.754	.862	.991
ข้อ 10	206.17	683.592	.922	.991
ข้อ 11	206.23	684.668	.931	.991
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน				
ข้อ 1	206.33	680.782	.884	.991
ข้อ 2	206.37	680.102	.863	.991
ข้อ 3	206.37	681.689	.884	.991
ข้อ 4	206.33	680.506	.830	.991
ข้อ 5	206.27	681.168	.831	.991
ข้อ 6	206.30	680.769	.861	.991
ข้อ 7	206.30	681.183	.850	.991
ข้อ 8	206.43	688.530	.675	.991
ข้อ 9	206.37	686.861	.678	.991
ข้อ 10	206.23	680.185	.904	.991
ข้อ 11	206.43	687.357	.658	.991
ข้อ 12	206.33	684.713	.771	.991

**ค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย
ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ค่า IOC	แปลผล
1	ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ในด้านความรู้ในการปฏิบัติงานควรเป็น อย่างไร	1	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ในด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ควรเป็นอย่างไร	1	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ในด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นควรอย่างไร	1	ใช้ได้
4	ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ควรเป็นอย่างไร	1	ใช้ได้

บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์. (2557). ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน. *สารกรมการแพทย์*, 19(8), 1-8.
- โกศล คีลธรรม. (2560). การจัดการความรู้องค์กร 4.0. *วารสารวิชาการสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)*. 44(253), 7-9.
- ขนิษฐา ขลอนันต์ และคณะ. (2557). สภาพปัจจุบันและความหวังของการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสารคาม*. 5(2). 1-15.
- คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดคุณค่า. (2555). *การคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดคุณค่า*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณาจารย์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2550). *เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 8, แก้ไขเพิ่มเติม). มหาสารคาม: อภิชาดิการพิมพ์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 1-19.
- จินดาภา บุญโนนแต่. (2551). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภา เต็งไทรรัตน์, นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน), รังริ นพเกต, รัตนา ศิริพานิช, วารุณี ภูวสรกุล, ศรีเรือน แก้วกังวาน และคนอื่น ๆ. (2552). *จิตวิทยาทั่วไป* (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6, แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- จุฬารัตน์ บันดาลสิน. (2557). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมบริการ
พยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 9-17.
- เจษฎี บุตรคำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของประเทศไทยในยุค
4.0. ใน *National Conference: Building the Learning Organization of Human
Resource Development for ASEAN Countries* (หน้า 185-190).
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, ศักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน, อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน, ศรีวิชา
กฤดาธิการ และกฤษฎา พรณราย. (2560). ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร. *PULINET Journal*, 4(2), 182-193.
- ชนินทร เพ็ญสูตร. (2560). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจ และการเมือง. *วารสาร
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 8(1), 67-99.
- ชมสุภัค ครุฑกะ. (2559). *หลักการจัดการความรู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2560,
จาก [http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[230317112202\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][230317112202].pdf)
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2555). *เทคนิคการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐยา ป้องกัน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์
ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
ศิลปากร*.
- ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ. (2559). วันสหกิจศึกษาไทยครั้งที่ 7. *สารอุดมศึกษา*, 42(256),
1-24.
- เดมศักดิ์ กทวณิช. (2558). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ด.
- ทศพร พิษะระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ-
ชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

- ธัญญภัทร์ ศิริชันราโรจน์. (2559). จิตวิทยากับการพัฒนาดน. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระเดช รวิมงคล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ แจ้ป้อม. (2556). ความต้องการในการพัฒนาดนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
การสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการ
แข่งขัน. วารสารนักบริหาร, 32 (4), 103-108.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). กระบวนทัศน์ในการทำงาน. *For Quality
Management*, 19(185), 91-94.
- ประสิทธิ์ ทิฆมพุด และครรชิต มาลัยวงศ์. (2549). การจัดการเทคโนโลยี.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร: ก. พลการพิมพ์.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2556). มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปราชญา.
- ปราณี รามสูต และจำรัส ศิวสุวรรณ. (2555). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดน (พิมพ์
ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปารดา บัณชรนิพิท. (2553). การบริหารคนอย่างมีนวัตกรรม. วารสารนักบริหาร, 30(4),
172-176.
- ปิยศักดิ์ มานะสันต์. (2560). Learn & Change Fast in 4.0 ชนอย่างไรในยุค 4.0.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ด.
- ปิยะฉัตร จารุธีรสานต์. (2556). การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปิยะดา พิศาลบุตร จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 1315-1326.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2554). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งศิลป์.
- พระพลอยทับทิม และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). การศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่ AEC ของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 189-198.
- พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ. (2560). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พูลศิริ พรหมกุล. (2555). การสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- ภักทิยะ ผันประเสริฐ. (2557). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภูวนาถ วิสุทธาคร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(1), 1021-1231.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง กองการเจ้าหน้าที่. (2559). แบบกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ (job description) ตำแหน่งประเภททั่วไป. ค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2560, จาก <http://hrm.ru.ac.th/index.php/job-description>

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2559). รายงานจำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามหน่วยงาน
ที่สังกัด ประเภทบุคลากร ปีงบประมาณ 2559. ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2560,
จาก <http://www.mis.ru.ac.th>
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2560). ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ
กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.ru.ac.th/th/AboutUs/page?view=History>
- เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ รัตนา ประเสริฐสมและเรียม ศรีทอง. (2550). พฤติกรรมมนุษย์
กับการพัฒนาตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบัน-
ราชภัฏสวนดุสิต.
- เมธาวุฒิ พรพิพรวิฑูร. (2551). ความสามารถสัมฤทธิ์ องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะ.
วารสารทรัพยากรมนุษย์, 4(1), 8-15.
- แม็กเวล, ซี. จี. (2556). 15 กฎทองแห่งการพัฒนาตัวเอง (พิมพ์ใจ สุรินทรเสรี, ผู้แปล).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขั้นบันได.
- รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง. (2550). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลาวัลย์ จันทราทิพย์. (2553). การพัฒนาตนเองของนักศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณิ์ ลิ้มอักษร. (2551). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุง). สงขลา: นำ
ศิลป์โฆษณา จำกัด.
- วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์. (2551). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วินัย เพชรช่วย. (2558). การพัฒนาตนเอง *Self-development*. ค้นเมื่อ มีนาคม 2560,
จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm
- ศรยุทธ แสงรังสี. (2551). การพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ บริษัท
แอปเปิ้ลฟิล์ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง.

- ศิริกัศสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ Veridian
E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(3), 1051-1062.
- สม สุจิรา. (2558). ทักษะสำคัญกว่าความรู้. *สมุทรสาคร: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.*
- สมิต อาชนิกุล. (2550). การพัฒนาตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (ม.ป.ป.). มิติการพัฒนาประเทศกับนโยบายประเทศไทย
4.0. *วารสารไทยคู่ฟ้า*, หน้า 1-45.
- สุชาติ จันทร์วงศ์, วรชัย เขียวปानी, บุญมาก ศิริเนาวกุล และวีระชัย คอนจ่อหอ. (2556).
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคุณภาพจัดการความรู้ด้วยเว็บบล็อก.
วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก, 8(1), 71-86.
- สุพรรณา จิตต์มั่น และกรรณิการ์ ธรรมสาธูร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ
ทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี
ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรดิตถ์แพร่ น่าน. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 11(1), 228-296.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทยและสมจิตรา เรืองศรี. (2557). ระเบียบวิธีวิจัย
ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2554). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ อี เค.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *ทุนมนุษย์: หัวใจของการขับเคลื่อนสู่ ประเทศไทย 4.0.*
ค้นเมื่อ กันยายน 2559, จาก <https://www.facebook.com/drsuvitpage/>
- เสาวนีย์ สมันต์ศิริพร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6(1), 1-15.

- เสาวลักษณ์ ภูสมสาย. (2551). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2560,
จาก newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=13806
- อัครา เอิบสุขศิริ. (2557). จิตวิทยาสำหรับครู (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี พันธุ์ณี. (2557). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย บุญอาจ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ มีนาคม 2560,
จาก <https://sites.google.com/a/nakhonthai.ac.th/khru-xekchay/>
- เอกราช เครือศรี, โกวิท วัชรินทรางกูร และกระพันธ์ ศรีงาน. (2558). การใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2*.
หน้า 203-209. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชสีมา.
- เอื้อน ปิ่นเงิน. (2560). การศึกษาไทยกับไทยแลนด์ 4.0. *ข่าวประชาสัมพันธ์สถาบัน
คอมพิวเตอร์*, 11(1), 1-15.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2560). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ* (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- David, S. (2006). *Exploring innovation*. Berkshire, United Kingdom:
McGraw-Hill Education.
- Elias, M. A, & Hassan, M. G. (2004). *Knowledge management*. Saddle River,
N. J. : Prentice Hall.
- Jackson, C. M. (2008). *System thinking: Creative holism for manager*.
Chichester, West Sussex : John Wiley & Sons Ltd.
- Khowles, S., M. (2011). *The Adult learner* (7thv ed.). London ; New York,
N.Y. : Routledge Butterworth.

- Kong, H. (2010). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in china (3448476). Available from ABI/INFORM Collection. (860088773).
<https://search.proquest.com/docview/860088773?accountid=44787>
- Kristen, P. (2014). *Technology's Impact on Workers*. Retrieved , from <http://www.pewinternet.org/2014/12/30/technologys-impact-on-workers/>
- Reichard, R. J. (2006). Leader self -development intervention study: The impact of self -discrepancy and feedback (3216428). Available from ABI/INFORM Collection. (305274893).
<https://search.proquest.com/docview/305274893?accountid=44787>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายชนวรรต ศรีลาคำ
วัน เดือน ปีเกิด	11 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครพนม
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนหนองชนพิทยาคม ปี 2553 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2557
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง