

แนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 12 กรกฎาคม 2564  
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 11 กันยายน 2564  
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 ธันวาคม 2564

จิรภัทร ใจอารีย์\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บุญลดา คุณาเวชกิจ<sup>2</sup>

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษา เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ชั้นปีที่ 2 – 4 ปีการศึกษาที่ 1/2563 จำนวน 105 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ตัวแทนนักศึกษาชั้นปีที่ 2 – 4 จำนวน 50 คน ที่มีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่ม หรือมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง การสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์โดยจำแนกประเภทของข้อมูล (Typological Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาตนเองของนักศึกษา พบว่ามีระดับปัญหาปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.60) ความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ และ ด้านความก้าวหน้า พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 3.36) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X}$  = 3.32) และด้านวิชาการ ( $\bar{X}$  = 3.28) ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ และ ชั้นปี พบว่า ทั้งด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ และ ด้านความก้าวหน้า เมื่อจำแนกตาม เพศ ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ เมื่อจำแนก

\* ผู้ประสานงานหลัก: k.boonlada@hotmail.co.th

ตามชั้นปีด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความรู้ที่ลึกซึ้งเฉพาะสาขา และ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า จำแนกตามชั้นปีด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษา พบว่า ทางคณะวิทยาการจัดการ/สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการกระตุ้นให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อได้รู้ข้อบกพร่อง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้คิด ออกแบบ และดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา ทางอาจารย์ควรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษา และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับนักศึกษาในกิจกรรมพัฒนาตนเอง ในเบื้องต้นควรจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ควรจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งเฉพาะสาขา ด้านความสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาททางสังคม และด้านความก้าวหน้าควรจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร โดยเฉพาะทางภาษาต่างประเทศ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเอง นักศึกษา ความต้องการ

## Self-improvement guideline for undergraduate students in Human Resource Management Department, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University.

Received: July 12, 2021

Revised: September 11, 2021

Accepted: December 29, 2021

*Jerapat Jaiarree*<sup>1\*</sup>

Assistant Professor of Human Resource Management

Faculty of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University

*Boonlada Kunavetchakij*<sup>2</sup>

Lecture of Human Resource Management

Faculty of Management Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University

### Abstract

The purposes of this study were to 1) study on problems and needs for self-improvement of undergraduate students, 2) compare the needs for self-development of undergraduate students based on personal factors, and 3) study on self-improvement guidelines for undergraduate students in Human Resource Management Department, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University. The sample group in this quantitative research consisted of from 124 undergraduate students in Human Resource Management Department, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University studying in the 2nd to the 4th year in semester 1/2020. The sample group in qualitative study consisted of 50 student representatives in 2nd -4th year with characteristics of a group leader. The tools used in this research were questionnaire, unstructured interview, group discussion. The statistical methods applied in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. The data obtained from qualitative approach were analyzed though typological analysis.

The finding showed that, as for self-improvement problem of undergraduate students, it was found that the problem was at a moderate level ( $\bar{x} = 2.60$ ). Regarding need for self-improvement in relationship and career progress aspects, it was at a moderate level. The students attached importance to relationship ( $\bar{x} = 3.36$ ), life progress ( $\bar{x} = 3.32$ ), and academic aspect ( $\bar{x} = 3.28$ ), respectively. Based on comparison of need for self-improvement of undergraduate students based on personal factors, i.e., gender, year of study through One-way

---

\* Corresponding Author: k.boonlada@hotmail.co.th

ANOVA, it was found that the needs were not different. The comparison of need for self-improvement of undergraduate students in academic aspect based on year of study through One-way ANOVA showed that the needs were not different. However, considering each item, it was found that the opinion on profound knowledge in major field and self-improvement skill development was different at a significance level of 0.05. The needs for self-improvement in relationship and life progress aspect based on year of study through One-way ANOVA were not different. The analysis for self-improvement guideline suggested that the Faculty of Management Science/ Human Resource Management Department should encourage the undergraduate students to analyze themselves and find their weaknesses, provide opportunities for them to think, design and create self-improvement activities and trainings they needed. The lecturers should take a role as the consultant and engage the undergraduate students in self-improvement activities. In the initial phase, self-improvement activity should be organized. In academic aspect, the activities for acquiring profound knowledge in their major field should be organized. In relationship aspect, there should be activities for personality and social etiquette development. Regarding life progress aspect, there should be activities for communication skill development, particularly in foreign languages.

**Keywords:** Self-improvement, Undergraduate student, Need

## บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกและบ่มเพาะให้บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ขั้นลึกในสาขาวิชาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรมได้ การรู้รอบในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้างานใหม่หรือความรู้ใหม่ได้ในอนาคต มีความสนใจพัฒนาตนเองและรักความก้าวหน้า การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสร้างความรู้ใหม่และการปรับตัวในด้านต่างๆ เช่น พื้นฐานที่ดีทางคณิตศาสตร์ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น การมีทักษะด้านการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำ การมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความสามารถในการรักษาเอกลักษณ์ แต่ขณะเดียวกันสามารถเข้าใจสังคมอื่น และอยู่ร่วมกันได้โดยปกติสุข สิ่งสำคัญที่สุดคือ การปลูกฝังให้นักศึกษาระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความคิดของตนเอง บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (Global Mindset) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้น คุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรไปจนถึงการพัฒนาประเทศ การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้นหนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือ การศึกษา (Education) นั่นเอง การศึกษานอกจากจะทำให้มนุษย์เกิดความรู้และพัฒนาตนได้แล้ว สิ่งนี้ยังสามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศได้อีกด้วย เพราะหากประเทศไหนมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกต้องตามแผนการผลิต ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างประเทศให้ก้าวไกล นั้นรวมถึงหน่วยย่อยอย่างองค์กรด้วยที่หากคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานก็ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาได้อย่างก้าวไกลเช่นกัน ขณะเดียวกันองค์กรก็ควรไม่หยุดที่จะพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้วย เพราะการศึกษานั้นไม่มีวันจบ ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ไปตลอดได้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาด้วยเช่นกัน ดังนั้นการพัฒนาดตนเองเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่คนเราจะขาดเสียมิได้ จะเห็นได้จากการศึกษาในโรงเรียนหรือในมหาวิทยาลัยซึ่งนับเป็นการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่งคนเราที่เกิดมาอยู่ในสังคมจำเป็นต้องเข้ารับการศึกษาตามสถานศึกษาต่างๆ เป็นเวลานานนับหลายๆ ปี จนกว่าจะถึงวันที่ต้องทำงานเลี้ยงชีพ การพัฒนาตนเอง มิใช่มีแต่ในโรงเรียนหรือในมหาวิทยาลัยเท่านั้น การเข้าวัดไปโบสถ์ หรือการชำระจิต ตามคำสอนทางศาสนา ล้วนแต่เป็นการพัฒนาตนเองทั้งสิ้น (สมิต อาชวนิจกุล, 2550)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีคณะต่างๆ มากมายที่มีพร้อมให้ความรู้ และเป็นทางเลือกให้กับผู้ที่สนใจเข้าศึกษา คณะวิทยาการจัดการหนึ่งในคณะที่จัดตั้งขึ้น เป็นคณะที่มีผู้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากเป็นศาสตร์ที่สามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้ง่าย โดยภายในคณะประกอบด้วย สาขาวิชาการท่องเที่ยวและบริการ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาวิชาการธุรกิจการค้า

สมัยใหม่ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี และอาจกล่าวได้ว่าคณะวิทยาการจัดการมีจำนวนนักศึกษาให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งมีจำนวนนักศึกษามากเป็นอันดับที่ 1 (กองบริการการศึกษา, 2563) โดยเฉพาะ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นอีกแขนงหนึ่งที่มีผู้ให้ความสนใจศึกษาต่อ โดยให้ความสำคัญของคนมองว่าคนเป็นสิ่งสำคัญ เป็นเรื่องที่น่าศึกษาและน่าเรียนรู้ และเป็นสาขาที่สามารถมองเห็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้มากที่สุด เนื่องจากการทำงานในฐานะนักทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นหุ้นส่วนทางความคิดในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับเจ้าของกิจการ อีกทั้งเป็นการงานที่ได้พัฒนาตนเอง เนื่องจากในฐานะนักทรัพยากรมนุษย์เราเป็นผู้ควบคุมกฎ และเป็นดูแลให้ทุกคนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัทอย่างเคร่งครัด ดังนั้นจึงเป็นสาขาที่ทำหาย และมีผู้ให้ความสนใจและเลือกที่จะเรียนในสาขาดังกล่าว ดังนั้นนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามท้องถื่นการต่างๆ ต้องการและคาดหวัง

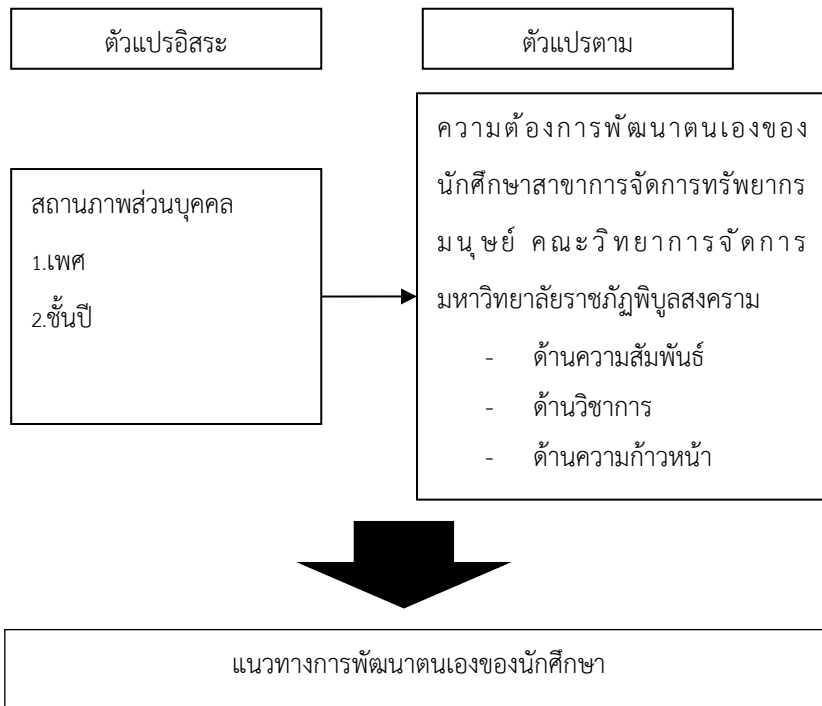
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพและปัญหา และความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคตเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนสืบไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดจากทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎี ERG โดยแยกออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านวิชาการ และด้านความก้าวหน้า เพื่อดำเนินการศึกษาตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาเปรียบเทียบโดยแยกตามลักษณะของสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ และ ชั้นปีของนักศึกษา ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 อ้างถึงใน พรพิตรรา ธรรมชาติ, 2560) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันซึ่งหมายความว่า มุมมองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

### ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory)

ริงสรรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) (Alderfer, 1969) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย

บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ [Relatedness needs (R)] เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

#### สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (คณะวิทยาการจัดการ, 2561) เป็นหลักสูตรหนึ่งในคณะวิทยาการจัดการ มีเป้าหมายผลิตบัณฑิตด้านการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรอบรู้ ทักษะ ความสามารถ มีคุณธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ท้องถิ่นและสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะดังนี้

1) บัณฑิตมีความรู้ มีทักษะและความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพการแข่งขันในตลาดปัจจุบัน

2) บัณฑิตมีความตระหนักเชิงคิดวิเคราะห์ และวิจารณ์ญาณในคุณค่าและความซับซ้อนของศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และสามารถเข้าใจทฤษฎีและหลักการ จนนำไปสู่การปฏิบัติที่สัมพันธ์กับสถานการณ์จริงในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลได้

3) บัณฑิตมีเจตคติที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ มีความพร้อมในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนหรือเป็นผู้ประกอบการที่มีการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม

4) บัณฑิตมีความพร้อมในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นที่สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเน้นภาวะแห่งดุลยภาพระหว่างหลักการ ทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้จริง

5) บัณฑิตสามารถนำความรู้ไปเป็นแนวทางการศึกษาในระดับสูงขึ้น และมีความรู้เท่าทันพัฒนาการใหม่ๆ ที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

**ประชากร** คือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ชั้นปีที่ 2 – 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 139 คน (กองบริการการศึกษา, 2563)

**กลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ชั้นปีที่ 2 – 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 105 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

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

และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำแนกตามชั้นปี และเพศ

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ตัวแทนนักศึกษาแต่ละชั้นปี ที่มีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่ม หรือมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง และมีความสมัครใจในการให้ข้อมูล ทั้งนี้เป็นนักศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ชั้นปีที่ 2 – 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้วิธีการ ผู้วิจัยทำการเลือกโดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวน 50 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** ในครั้งนี้ ได้แก่

1) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด ที่คณะผู้วิจัยใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1951) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.85

2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับตัวแทนนักศึกษาแต่ละชั้นปีโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล และวิเคราะห์ศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองนักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยจำแนกประเภทของข้อมูล (Typological Analysis) คือ จำแนกข้อมูลเป็นชนิดๆ ซึ่งหลังจากที่ได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะทำการแบ่งชนิดข้อมูลเป็นหัวข้อตามความเหมาะสมและพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลชนิดต่างๆ ที่แบ่งเป็นประเภทไว้เพื่อนำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาต่อไป

### ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงสภาพปัญหาการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>สภาพปัญหาการพัฒนาตนเอง</b>	<b>2.60</b>	<b>1.185</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ปัญหาการเรียน	2.90	0.967	ปานกลาง
2. ปัญหาในการสอบรายวิชา	2.98	0.889	ปานกลาง
3. ปัญหาการยอมรับจากอาจารย์ผู้สอน	2.64	0.994	ปานกลาง
4. ปัญหาเวลา	2.88	2.439	ปานกลาง
5. ปัญหาการเงิน	2.90	1.063	ปานกลาง
6. ปัญหาครอบครัว	2.17	1.086	น้อย
7. ปัญหาการคบเพื่อน	2.30	1.093	น้อย
8. ปัญหาสุขภาพ	2.26	1.053	น้อย
9. ปัญหาทางอารมณ์	2.53	1.080	ปานกลาง

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ปัญหาความรัก	2.43	1.183	น้อย
<b>ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ</b>	<b>3.28</b>	<b>0.808</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ความรู้ที่ลึกซึ้งเฉพาะสาขา	3.37	0.786	ปานกลาง
2. การบริหารเวลาตนเอง บริหารเวลาทีมงาน	3.29	0.747	ปานกลาง
3. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	3.06	1.018	ปานกลาง
4. การพัฒนาทักษะการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการ	3.24	0.839	ปานกลาง
5. การทบทวน (ทิว) ก่อนสอบ	3.25	0.847	ปานกลาง
6. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.37	0.772	ปานกลาง
7. การพัฒนาทักษะในการคิด	3.39	0.648	ปานกลาง
<b>ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์</b>	<b>3.36</b>	<b>0.965</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ความสามารถในการประสานงาน	3.35	0.708	ปานกลาง
2. การสื่อสารและศิลปะการพูด	3.30	0.679	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาททางสังคม	3.55	2.275	มาก
4. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ	3.35	0.776	ปานกลาง
5. การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	3.25	0.785	ปานกลาง
6. การปัจฉิมนิเทศนักศึกษาที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา	3.39	0.803	ปานกลาง
7. กิจกรรมกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์	3.34	0.864	ปานกลาง
8. การทำกิจกรรมเพื่อสังคม	3.34	0.831	ปานกลาง
<b>ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้า</b>	<b>3.32</b>	<b>0.799</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. การเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.39	0.746	ปานกลาง
2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.26	0.774	ปานกลาง
3. การอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้าน HR (Pay Roll)	3.24	0.891	ปานกลาง
4. การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร	3.36	0.792	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา	3.35	0.804	ปานกลาง
6. การจัดบริการให้คำปรึกษาทางวิชาการและแนะแนวการใช้ชีวิตแก่นักศึกษา	3.32	0.784	ปานกลาง

จากตาราง พบว่า

1.1 สภาพปัญหาการพัฒนาตนเองของนักศึกษาโดยรวม พบว่า มีระดับปัญหาปานกลาง ( $\bar{X} = 2.60$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า มีปัญหาระดับปานกลางในเรื่อง การสอบรายวิชา ( $\bar{X} = 2.98$ ) การเรียน ( $\bar{X} = 2.90$ ) การเงิน ( $\bar{X} = 2.90$ ) เวลา ( $\bar{X} = 2.88$ ) การยอมรับจากอาจารย์ผู้สอน ( $\bar{X} = 2.64$ ) ทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.53$ )

1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.36$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.32$ ) และด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในรายประเด็นพบว่า นักศึกษาต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการมากที่สุดในเรื่อง การพัฒนาทักษะในการคิด ( $\bar{X} = 3.39$ ) ความรู้ที่ลึกซึ้งเฉพาะสาขา ( $\bar{X} = 3.37$ ) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ พบว่าต้องการในเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ และมารยาททางสังคม ( $\bar{X} = 3.55$ ) ความสามารถในการประสานงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ) การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ ( $\bar{X} = 3.35$ ) และความต้องการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้า พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดเรื่อง การเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.36$ ) และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา ( $\bar{X} = 3.35$ )

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษา จำแนกตามความต้องการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า

**ตารางที่ 2** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตาม เพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ชาย		หญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านวิชาการ	3.33	0.814	3.24	0.800	0.714	0.450
ด้านความสัมพันธ์	3.41	0.790	3.32	1.046	0.865	0.347
ด้านความก้าวหน้า	3.41	0.800	3.24	0.789	1.447	0.364
1. การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร	3.49	0.755	3.24	0.808	2.148	0.033*
2. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา	3.52	0.802	3.20	0.780	2.679	0.008*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ และด้านความสัมพันธ์ จำแนกตาม เพศ ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านความก้าวหน้า จำแนกตาม เพศ ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง และ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง

2.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ จำแนกตามชั้นปีด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความรู้ที่

ลึกซึ่งเฉพาะสาขา และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า จำแนกตามชั้นปีด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับชั้นปีต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในเรื่องความรู้ที่ลึกซึ่งเฉพาะสาขา ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่านักศึกษาชั้นปี 2 กับนักศึกษาชั้นปี 3 และนักศึกษาชั้นปี 2 กับนักศึกษาชั้นปี 4 มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับชั้นปีต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในเรื่องการทบทวน (ทิว) ก่อนสอบ ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่านักศึกษาชั้นปี 2 กับนักศึกษาชั้นปี 3 และนักศึกษาชั้นปี 3 กับนักศึกษาชั้นปี 4 มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรมีแนวทาง ดังนี้

**ตารางที่ 3** แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตาม ชั้นปี

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ปี 2		ปี 3		ปี 4		F	sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
<b>ด้านวิชาการ</b>	<b>3.35</b>	<b>0.865</b>	<b>3.29</b>	<b>0.749</b>	<b>3.20</b>	<b>0.806</b>	<b>1.977</b>	<b>0.380</b>
1. ความรู้ที่ลึกซึ่งเฉพาะสาขา	3.62	0.765	3.28	0.759	3.22	0.793	4.294	0.015*
2. การทบทวน(ทิว)ก่อนสอบ	3.40	0.884	3.46	0.714	3.22	0.718	4.035	0.019*
<b>ด้านความสัมพันธ์</b>	<b>3.49</b>	<b>1.206</b>	<b>3.30</b>	<b>0.707</b>	<b>3.30</b>	<b>0.834</b>	<b>0.813</b>	<b>0.527</b>
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>	<b>3.41</b>	<b>0.801</b>	<b>3.31</b>	<b>0.734</b>	<b>3.23</b>	<b>0.867</b>	<b>1.052</b>	<b>0.433</b>

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า

3.1 ทางคณะวิทยาการจัดการ/ทางสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการกระตุ้นให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อได้รู้ข้อบกพร่องของตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อที่จะได้พัฒนาตนเองต่อไป

3.2 ทางคณะวิทยาการจัดการ/ทางสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรจะต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้คิด ออกแบบ และดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการฝึกฝนพัฒนาตนเอง และมีส่วนคล้อยกับความต้องการของนักศึกษา ทางอาจารย์ควรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษา และควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับนักศึกษาในเรื่องกิจกรรมพัฒนาตนเอง โดยในเบื้องต้นควรจัดกิจกรรมพัฒนาตนเอง ดังนี้

1) ด้านวิชาการ ควรจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งเฉพาะสาขา เช่น การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดเข้าค่ายแลกเปลี่ยนความรู้

2) ด้านความสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาททางสังคม ซึ่งเป็นปัญหาที่นักศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพูดในที่สาธารณะ ความมั่นใจในตนเอง การแสดงออก ควรจัดกิจกรรมที่พัฒนาสายสัมพันธ์รุ่นพี่รุ่นน้อง เช่น การรับน้อง

3) ด้านความก้าวหน้า ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร โดยเฉพาะทางภาษาต่างประเทศ เช่นการจัดฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ

## อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาตนเองของนักศึกษาโดยรวม พบว่า มีระดับปัญหปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในด้านวิชาการ พบว่า มีความต้องการโดยรวมในระดับปานกลาง โดยต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การพัฒนาทักษะในการคิด ความรู้ที่ลึกซึ้งเฉพาะสาขา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความสัมพันธ์ พบว่าต้องการในเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพ และมารยาททางสังคม ความสามารถในการประสานงาน การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ และความต้องการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้า พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดเรื่อง การเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักศึกษา สอดคล้องกับ จีราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข (2560) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรครู ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา มีความตระหนักและได้รับการปลูกฝังให้เห็นถึงประโยชน์ของการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก และการฝึกอบรม เพราะคิดว่าการประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่บุคลากรมีโอกาสที่จะพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ERG theory ของ Alderfer (1969) ที่มนุษย์แต่ละคนย่อมมีความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตาม เพศ ด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สรรยงญา พันธุ์แก้ว และ วรณารถ แสงมณี (2562) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคล และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามชั้นปีด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างชั้นปีย่อมมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิโรจน์ หมั่นเทพ และวรรณพิศา พฤษกามาศ (2556) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในแต่ละชั้นปีไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษา พบว่าทางคณะวิทยาการจัดการ/ทางสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการกระตุ้นให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อได้รู้ข้อบกพร่องของตนเอง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้คิด ออกแบบ และดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการ ควรจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งเฉพาะสาขา พัฒนาบุคลิกภาพและมารยาททางสังคม และพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร สอดคล้องกับ กานดา เข้มศรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2559) ที่ระบุแนวทางการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนรู้ของครู สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้สู่ชีวิตจริงของผู้เรียน จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ดูแลน้อง ทุกภาคส่วนป้องกันและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ จัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง รวมถึงจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การพัฒนาแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรมีการบูรณาการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการออกแบบและกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง

2. ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำไปปฏิบัติและประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้จริง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยทดลองแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

## เอกสารอ้างอิง

- กองบริการการศึกษา. (2563). *สถิตินักศึกษาที่ลงทะเบียน*. สืบค้น 3 มิถุนายน 2563, จาก [https://reg.psu.ac.th/PSRU\\_W1/Form\\_PS\\_S1\\_Register.html](https://reg.psu.ac.th/PSRU_W1/Form_PS_S1_Register.html).
- กานดา เข้มศรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุง ราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3 (น. 337-350). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- คณะวิทยาการจัดการ. (2561). *หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2556*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จิราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาด้านเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา. *Veridian E-Journal Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(3). 270-285.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วิโรจน์ หมั่นเทพ และ วรรณพิศา พฤกษมาศ. (2556). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขต จังหวัดปทุมธานี เพื่อเข้าสู่การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมิต อาชนิจกุล. (2550). *การพัฒนาตนเอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สรัญญา พันธุ์แก้ว และ วรรณารถ แสงมณี. (2562). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ. *วารสารบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*, 9(2). 220-237.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-75. doi:10.1016/0030-5073(69)90004-X
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.