

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2556

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF THE STAFFS AT
THE FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY,
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สุนิษา กลิ่งพงษ์ สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอรรณพ โปธิสุข
Sunisa Klungpong, Suwaporn Tungsomworapongs, and Annop Photisuk

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate and to compare the needs for self-development of the staffs at the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. The study consists of physical, emotional, social and intellectual aspects classified by gender, educational background and work experience. The samples were 6 government officers, 29 permanent employees and 141 staffs. The instrument was five rating scale questionnaires of 50 items with the reliability of .97. The data were statistically analyzed by mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and Scheffe's test.

The results were as follows:

1. The staffs of the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University, rated their needs for self-development in overall and each aspect at a high level.
2. There were no significant differences in the needs of self-development between male and female staffs in overall and each aspect.
3. There were significant differences in the needs of self-development between the staffs with difference educational background in overall and each aspect, except the aspect of intellectual.
4. There were no significant differences in the needs of self-development between the staffs with difference work experience in overall and each aspect, except the aspect of intellectual.

คำสำคัญ

ความต้องการ พัฒนาตนเอง

ความสำคัญของปัญหา

การได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้เกิดความยินดีในการเพิ่มระดับความพยายามที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ความเข้าใจในเรื่องระดับความต้องการของบุคลากร ทำให้รู้กลยุทธ์และกลวิธีในการตอบสนองความต้องการใน แต่ละระดับได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับการจูงใจที่สอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นการเสนอที่จะได้รับการตอบสนองด้วยการทำงานที่ดีขึ้น ความเข้าใจเรื่องความต้องการในด้านอำนาจความสำเร็จ หรือความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้รู้พฤติกรรมการทำงาน และแนวทางในการปรับพฤติกรรม นอกจากนี้ความเข้าใจปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของการทำงาน จะทำให้ทราบถึงผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (พรานเชสโกและโกลด์, 2549)

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจของประเทศมายาวนาน มีภารกิจหลักในการจัดการเรียน การสอนที่มีคุณภาพสูงต่อนิสิต และเน้นการสร้างสรรค์การวิจัยในศาสตร์ด้านธุรกิจ ซึ่งบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญไม่น้อยไปกว่าคณาจารย์ นิสิตปัจจุบัน และศิษย์เก่า เพราะเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการกิจตามเป้าหมายดังกล่าว เมื่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ได้รับการตอบสนองจากผู้บริหาร ก็จะทำให้บุคลากรสายปฏิบัติการ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร และจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ด้านร่างกาย พบว่า มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายค่อนข้างน้อย และช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม เพราะในบางครั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัด ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการจัดแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเชื่อมสัมพันธ์มิตรระหว่างนิสิตคณาจารย์ และบุคลากรได้ถูกงดจัดไปหลายปี ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่ดี นอกจากนี้ยังขาดการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสุขภาพ (ธรรมนุญ นพประเสริฐ, 2555 ; บงกช จราวิวัฒน์, 2555)

2. ด้านอารมณ์ พบว่า มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและอารมณ์ในช่วงเวลาที่ไม่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งจัดกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการเนื่องจากในบางครั้งบุคลากรสายปฏิบัติการ ติดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถ

เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนั้นได้ และต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งถัดไป (บงกช จราวิวัฒน์, 2555 ; ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี, 2555) นอกจากนี้ยังขาดการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย มอบโล่รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ธรรมบุญ นพประเสริฐ, 2555)

3. ด้านสังคม พบว่า มีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์มิตรระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการ และกิจกรรมที่มีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมยังไม่เพียงพอ เพราะกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ดีในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่จะช่วยให้การประสานงานเรื่องต่าง ๆ ราบรื่นไปได้ด้วยดี และช่วยพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (บงกช จราวิวัฒน์, 2555 ; ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี, 2555)

4. ด้านสติปัญญา พบว่า มีการจัดโครงการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสาร ที่ไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้มีการแบ่งระดับตามความสามารถของบุคลากรสายปฏิบัติการ และจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ (บงกช จราวิวัฒน์, 2555; ธรรมบุญ นพประเสริฐ, 2555)

จากสภาพปัญหาที่พบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดโครงการเพิ่มพูนทักษะและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. บุคลากรสายปฏิบัติการชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่
2. บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่
3. บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน รวมทั้งสิ้น 176 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 176 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัย จึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย ปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert, 1932) สสำรวจระดับ ความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ทั้งหมด 50 ข้อ โดยในตอนท้ายของแบบสอบถามแต่ละด้านเป็น แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งมี ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตาม แบบของไลเคิร์ต (Likert's Scale)

3.3 สัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 3.1 3.2 และ 3.3 มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

3.6 นำแบบสอบถามที่สร้างและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ข้อคำถามที่ใช้ได้คือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนการนำไปทดลองใช้ (Try out)

3.8 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรจำนวน 50 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีจัดแบ่งร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบที (t-test) เลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงคือ มีค่า t มากกว่า 1.75 ขึ้นไป (Ferguson, 1981) ไว้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงคณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถาม ไปทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบให้คะแนนตามค่าน้ำหนักคะแนนที่กำหนด และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรคุณลักษณะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) และสรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยายเพื่อใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรทุกคน เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาจึงต้องการพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ต้องการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ ตลอดจนต้องการพัฒนาสติปัญญาให้รอบรู้เท่าทันสถานการณ์ในปัจจุบัน และพร้อมรับสถานการณ์ในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันและการอยู่ร่วมกันในสังคม อีกทั้งยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังที่ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า ต้องการมีตำแหน่งสูงขึ้น ต้องการงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น ต้องการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุก ๆ คนที่ต้องการความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรทุกคนต้องการมีสุขภาพดี ต้องการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ต้องการบริโภคอาหารที่สะอาดโดยคำนึงถึงคุณค่าทางอาหารตามหลักโภชนาการ ต้องการเข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกายทุกปีหรือเป็นประจำ เพราะส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังที่ ขวลิต สละ (2551) กล่าวว่า การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บคือ การได้บริโภคอาหารที่มีปริมาณเพียงพอและมีคุณค่าทางโภชนาการ ได้รู้จักรักษาสุขภาพและป้องกันโรค ได้ออกกำลังกายที่เหมาะสม ได้รับการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร ไหมยะ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก

1.3 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการ เห็นความสำคัญของการได้พัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ การได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเองให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังที่ อารี วิชาชัย (2549) กล่าวว่า การพัฒนาจิตใจเป็นเรื่องสำคัญเช่นเดียวกันกับการพัฒนาร่างกาย ทั้งสองด้านนี้จึงต้องพัฒนาให้เกิดสมดุล ให้เจริญงอกงามก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก

1.4 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากสังคม ตลอดจนต้องการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขแก่ผู้อื่นและสังคม เพราะมีผลต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรสายปฏิบัติการและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ดังที่ อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ (โพธิสุข) (2545) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต อีกทั้งเป็นความสามารถที่ทำให้รู้จัก เข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศารัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบกพบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก

1.5 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการ ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ทั้งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบก็ตาม โดยเฉพาะเรื่องทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ บุคลากรสายปฏิบัติการต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้บุคลากรสายปฏิบัติการยังต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยการเดินทางไปศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง ดังที่ จิรประภา อัครบวร (2554) กล่าวว่าปัญญาเป็นความสามารถในการคิด

ตั้งคำถาม และการประเมิน เพื่อที่จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ สามารถประมวลและใช้ข้อมูล เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้มีความคิดใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาในด้านปัญญาจะทำให้คนมีความสามารถ ที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต สามารถทำการตัดสินใจแก้ปัญหา และหลุดพ้นจากความ ยากลำบากได้การพัฒนาในด้านนี้จึงเป็นที่นิยมมากที่สุดในการบรรดารูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและการได้รับการตอบสนองความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการพัฒนาด้ว การฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ และด้านการส่งไปศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสาย ปฏิบัติการทั้งเพศชายและเพศหญิง เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยไม่ จำกัเพศชายหรือเพศหญิง อีกทั้งโอกาสต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้บุคลากรสายปฏิบัติการเพศชาย และเพศหญิงได้พัฒนาตนเองนั้น ได้เปิดกว้างสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการทุกคนโดยไม่ จำกัเพศ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้มีการแบ่งแยกระหว่างกิจกรรมของบุคลากรสาย ปฏิบัติการเพศชายและกิจกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการเพศหญิง จึงทำให้บุคลากรสาย ปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่ แตกต่างกัน ดังที่ จรรยา สุวรรณทัต (2535) กล่าวว่า คนที่เกิดมาไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือ ผู้หญิง สามารถเจริญเติบโตเป็นคนที่มีความสามารถ ทำบทบาทของชายหญิงซึ่งเสริมกัน และประสานสอดคล้องกันให้สังคมเจริญก้าวหน้าต่อไปด้วยดี เพราะผู้ชายและผู้หญิง นับตั้งแต่เกิดมาต่างมีหน้าที่ที่จะต้องเรียนรู้และรู้จักพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และสำนึก ในบทบาทร่วมกันต่อการจรรโลง และการพัฒนาสังคมตลอดจนวัฒนธรรมของตน ให้สืบเนื่องต่อไป อย่างไม่ติดขัดทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา เจริญบุญยงค์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนัก งบประมาณ ทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านร่างกาย

ด้านอารมณ์ และด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีลักษณะภาระงาน ที่ส่งผลให้โอกาสในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมมีน้อยกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า จึงมีความต้องการเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในเรื่องการแสดงออกของพฤติกรรม ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนต้องการพัฒนาการเข้าสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานเป็นทีม มากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับ การศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อีกทั้งได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพของตนเองทุกด้านให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังที่ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553) กล่าวว่า ความปรารถนาของคนทำงานประการหนึ่งคือ การได้เลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง คนเก่ง ๆ ในองค์กรจึงพยายามทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และแสดง ผลงานของตนให้เป็นที่ประจักษ์ โดยต่างมุ่งหวังว่า ผู้บริหารจะพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งที่ใหญ่โตขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิธาร์ตัน เนียมมกลีพงษ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคมแตกต่างกัน

การที่บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกับผู้อื่น เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งบุคลากรสายปฏิบัติที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับ การศึกษา ต่างก็ต้องการได้รับโอกาส สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการ ที่พึงจะได้รับจากหน่วยงาน เมื่อมีการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจ จึงต้องการเข้าร่วมโครงการทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ดังที่ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาปัญญา ซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาได้ด้วยการสร้างเสริมทักษะในการคิด ไม่ปล่อยให้สมองว่างเปล่า ศึกษาปัญหาต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ รอบตัวเสมอ ฝึกให้ตนเองเป็นคนหูกว้าง ตากว้าง มีความสนใจกว้าง คิดและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ รอบตนเอง เพราะปัญหานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้จึงจะออกงาม และจำเป็นต้องพัฒนาปัญญา เพื่อไม่ให้เกิดความ เสื่อมโทรม

2.3 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยต้องการเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในเรื่องของความคิด การแสดงออกของพฤติกรรม ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนต้องการพัฒนาการเข้าสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานเป็นทีมอยู่ตลอดเวลา เพราะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิวดี เขียวเงิน (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน

การที่บุคลากรสายปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาแตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาอยู่ในวัยที่ใฝ่รู้ และมีความต้องการพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้าน เนื่องจากเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ส่วนใหญ่ได้ผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมมามากตามลำดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้วยภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก โอกาสในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมก็น้อยลงไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านร่างกาย จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกายในช่วงเวลาที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง มีกีฬาหลากหลายประเภทให้เลือก และหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดให้การสนับสนุน นอกจากนี้ควรจัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเชื่อมสัมพันธ์มิตรระหว่างนิสิต คณาจารย์ และบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ด้านอารมณ์ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดโครงการศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ และให้เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมายที่จะนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในชีวิตของตน ตลอดจนนำมาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการที่ประกอบไปด้วยสาระ และความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ ทั้งภายในและภายนอกคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ด้านสังคม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว เช่น จัดกิจกรรม เพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านสติปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นและเร่งด่วน ที่ควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง เพราะเป็นภาษาที่ใช้กันเป็นสากลในการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อีกทั้งควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจนในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาของบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญาในเรื่องต่าง ๆ โดยแบ่งระดับตามความสามารถของบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและ หาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

2. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัย และด้านการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จรรยา สุวรรณทัต. (2535). **อิทธิพลของครอบครัวกับการพัฒนาบทบาททางเพศ: กรณีศึกษาครอบครัวรายได้น้อยที่อยู่ในตัวเมือง**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). **บริหารคนเหนือตำรา**. กรุงเทพฯ: เนชั่น พรินต์ติ้ง เซอร์วิส.
- จิระประภา อัครบวร. (2554). **พัฒนาคนบนความยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: เต้า.
- ชวลิต สละ. (2551). **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ เจริญผล. (2542). **ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมบุญ นพประเสริฐ. (2555, กุมภาพันธ์ 10). **การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ**. สัมภาษณ์ โดย นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์.
- ธิดารัตน์ เนียมกลิ่งพงษ์. (2549). **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิวัติ เขียวจิ้น. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บงกช จราวิวัฒน์. (2555, กุมภาพันธ์ 10). **การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ**. สัมภาษณ์ โดย นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). **รายวิชาการพัฒนาตน**. ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พรานเชสโก แอนน์ มาเรีย และโกลด์ แบรี อัลเลน. (2549). **การบริหารองค์กรภายใต้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนารณณ์ คชมะเริง. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี. (2555, กุมภาพันธ์ 10). **การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ**. สัมภาษณ์ โดย นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์.
- สุนทร ใหม่ยะ. (2552). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- อริสา เจริญบุญยงค์. (2549). **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี วิชาชัย. (2549). **พุทธธรรมกับชีวิต**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์ (โพธิสุข). (2545). **E.Q.ปัญญาของมนุษยชาติ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- Cronbach, Lee J. (1990). **Essential of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper and Row Publishers.
- Ferguson, G. A. (1981). **Statistical Analysis in Psychology and Education**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. In **Arch Psychological**. 140: 1-55.