

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ

The demand of the competency development of staff working in the
calibration laboratory

สร้อยญา พันธุ์แก้ว¹, วรณารณ แสงมณี²

Sarunya Punkaew¹ and Woranat Sangmanee²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและการจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
sarunya.pk@outlook.com and kworana@gmail.com

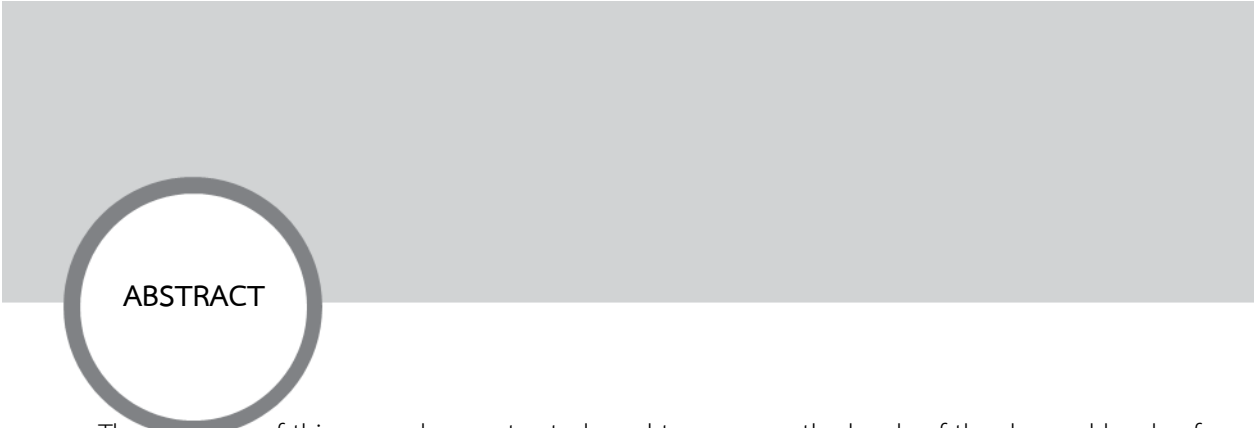
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO / IEC 17025: 2005 ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ทำการเก็บข้อมูลคือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่ได้รับการรับรองมาตรฐานมาตรฐาน ISO/IEC 17025 : 2005 ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 495 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของTaro Yamane (สุทธนู ศรีไสย์, 2551) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติทดสอบ t-test และOne-way ANOVAในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่าระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบโดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามากโดยมีระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณลักษณะบุคคล และด้านทักษะตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มี เพศ อายุ สถาน ภาพการสมรส อายุงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

คำสำคัญ : การพัฒนา, สมรรถนะ, ห้องปฏิบัติการสอบเทียบ



ABSTRACT

The purposes of this research were to study and to compare the levels of the demand levels of the competency development of staff working in the calibration laboratory received ISO/IEC 17025:2005 certification laboratory in Bangkok classified by personal factors. The samples were 248 people, selected by using the formula of Taro Yamane, with the confidence at 95.5% and error at $\pm 5\%$ (Suthanu Srisai, 2008) The data were collected through the questionnaire. The data were analyzed by percentage, arithmetic mean and standard deviation. Statistics used for hypothesis testing by t-test, One-way ANOVA and LSD.

The results of this research showed that the level of the competency development of staff working in the calibration laboratory. The ranking from the highest to the lowest were knowledge development, personality and skill.

The result of this hypothesis showed that the staff working in the calibration laboratory were different in gender, age, marital status, work experience and joined in ISO/IEC 17025:2005 training were the same demand of the competency development, however the staff with the different levels of education had different demand of the competency development at the statistical level 0.05 and 0.01.

Keywords: Development, Competency, Calibration laboratory

ห้องปฏิบัติการสอบเทียบเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้บริการในการสอบเทียบเครื่องมือวัด (Calibration) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ใช้สร้างความมั่นใจว่าเครื่องมือวัดที่ใช้งานอยู่นั้นยังคงมีคุณภาพและมาตรฐานถูกต้องเหมาะสมแก่การนำไปใช้งานในกระบวนการผลิต เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายก็คือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่โรงงานกำหนด โดยการสอบเทียบเครื่องมือวัด (Calibration) คือการเปรียบเทียบค่าของเครื่องมือวัดของโรงงานกับค่ามาตรฐานของห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่สามารถสอบกลับได้สู่มาตรฐานแห่งชาติ หรือมาตรฐานระหว่างชาติได้ โดยในการสอบเทียบเครื่องมือวัด (Calibration) จะต้องรายงานค่าความไม่แน่นอนของการวัด (Uncertainty) ด้วยทุกครั้ง ในปัจจุบันทุกมาตรฐานสากลจะมีข้อกำหนดที่กล่าวถึงการสอบเทียบเครื่องมือวัด (Calibration) ทั้งสิ้น เช่น ISO 9000, ISO 14000, ISO/TS 16949, มอก.18000 เป็นต้น (บริษัท เทคโนโลยี อินสตรูเมนต์ จำกัด, 2561)

นอกจากห้องปฏิบัติการสอบเทียบได้รับรองมาตรฐานสากล ISO/IEC 17025:2005 แล้วบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบควรมีสมรรถนะให้เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาสมรรถนะเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถนำมาปฏิบัติใช้ในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ โดยเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่ง “คน” เป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนให้กิจการมีผลต่อการสร้างความสำเร็จนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นการกำหนดทักษะ และความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมบรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์ และรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะไม่เท่ากัน และมีความต้องการพัฒนาในด้านต่างๆแตกต่างกันไป ทางหน่วยงานและองค์กรควรสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ก่อนที่จะหาหัวข้อและแนวที่ที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของตนซึ่งการฝึกอบรมเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่หลายๆหน่วยงานและองค์กรนำมาปฏิบัติใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของตนการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสอดแทรกของกิจกรรมในการบริหารพัฒนาอาชีพ การบริหารความรู้ การพัฒนาองค์การ ก่อให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมสมรรถนะของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร (วรารัตน์ เขียวไพร, 2551)

ปัจจุบันห้องปฏิบัติการสอบเทียบตามหน่วยงานองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชนต่างเห็นความสำคัญของการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่จัดทำร่วมกันระหว่าง ISO (The International Organization for Standardization) และ IEC (The International Electrotechnical Commission) เป็นมาตรฐานสำหรับห้องปฏิบัติการสอบเทียบ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดค่าความถูกต้องจากหน่วยมูลฐาน (SI Unit) ไปยังเครื่องมือวัดของผู้ใช้งานทั่วไป ข้อกำหนดดังกล่าวจะระบุถึงระบบคุณภาพข้อกำหนดทางด้านการบริหารและข้อกำหนดทางด้านวิชาการ ซึ่งครอบคลุมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพในการดำเนินการทดสอบและสอบเทียบ ทำให้หน่วยงานและองค์กรที่ดำเนินงานเกี่ยวกับห้องปฏิบัติการสอบเทียบขอเข้ารับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 พร้อมเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 อีกด้วย จากข้อมูลข้างต้น ผู้ทำการวิจัยมีความสนใจศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางให้หน่วยงานหรือองค์กรได้นำใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของบุคคลนั้นๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ศรีแพร่ ทวีลาภากุล (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองในประเด็นต่างๆ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น และโสภณ ช้างกลาง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

เกรกรินทร์ วิริยะอารณ์ (2545) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Pedler, Burgoyne & Boydell โดยแบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง
2. ด้านทักษะ จะต้องการพัฒนาทักษะทางสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผลความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะ
3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง
4. ด้านเอกภาพของตนเอง คือการยอมรับข้อดี และข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ(2548) กล่าวว่า คำว่า "สมรรถนะ" โดยภาษาอังกฤษใช้คำว่า competency ถูกนิยามให้คำจำกัดความและความหมายแตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการที่ศึกษาแต่ละท่าน นักวิชาการในประเทศไทยแปลคำว่า competency ไว้แตกต่างกัน เช่น สมรรถนะ ชีตความสามารถหรือศักยภาพ Mc Clelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจก

บุคคลนั้น สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และ Parry, Scott B. (1998) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

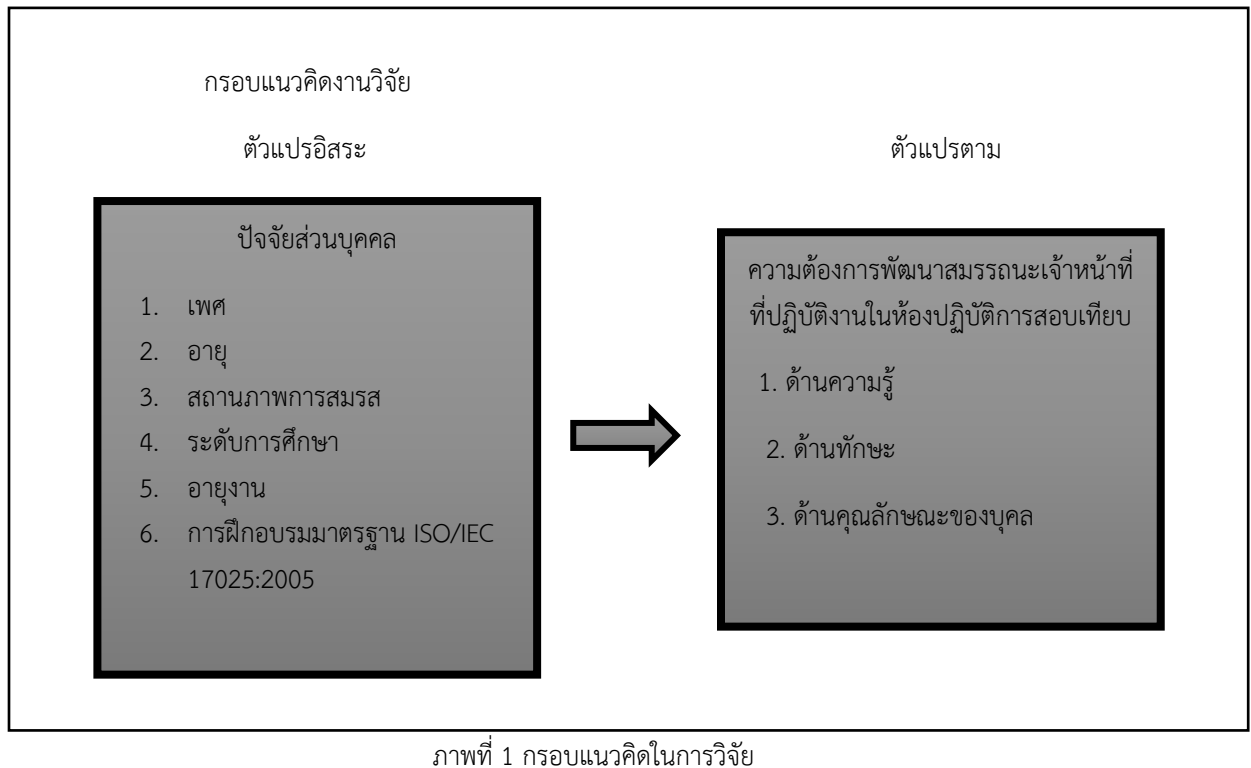
เทื่อน ทองแก้ว (2550) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ Mc Clelland ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. ด้านความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ
2. ด้านทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ และด้านแรงจูงใจ / เจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยของไขนัญญา มาพุทธ (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 โดยสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม. ปี พ.ศ. 2560 ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 495 คน

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$
 (สุทธนู ศรีไสย์, 2551) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 221 คน ผู้วิจัยได้ทำการแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่ได้กลับมาจะมีจำนวนไม่น้อยกว่า 221 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 248 ชุด ดังนั้นได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 248 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด แบบคำตอบหลายตัวเลือกประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:200 โดยใช้สถิติร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ สอบเทียบซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยใช้การทดสอบ t-test, One-way ANOVA และ LSD ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสมรรถนะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล ทำการทดสอบความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง แล้วมาใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.700 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของบุคคลมีค่าเท่ากับ 0.874, 0.796 และ 0.862 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA โดยมีการวัดระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.210 - 5.000 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.410 - 4.200 หมายถึง มีระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.610 - 3.400 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.810 - 2.600 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.000 - 1.800 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองน้อยที่สุด

สมมติฐานในการวิจัย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกัน

ผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	196	88.3
	หญิง	52	11.7
	รวม	248	100
อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	58	22.9
	25-30 ปี	95	37.2
	31-40 ปี	82	35.6
	41 ปีขึ้นไป	23	4.3
	รวม	248	100
สถานภาพสมรส	โสด	133	60.1
	สมรส	86	35.1
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	29	4.8
	รวม	248	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.หรือต่ำกว่า	0	0
	อนุปริญญา / ปวส.	48	14.9
	ปริญญาตรี	126	56.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	74	28.7
	รวม	248	100
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	26	7.4
	1 - 3 ปี	59	25.0

3 - 5 ปี	38	13.8
6 - 10 ปี	71	31.4
10 ปีขึ้นไป	54	22.3
รวม	248	100
การเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005		
ไม่เคย	33	6.9
1 ครั้ง	91	37.8
มากกว่า 1 ครั้ง	124	55.3
รวม	248	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 มีอายุ 25-30 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 สถานภาพโสด มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 อายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และมีการอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 มากกว่า 1 ครั้ง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3

ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ	n = 248		ระดับความต้องการ พัฒนา	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความรู้				
การรายงานผลการสอบเทียบที่มีความถูกต้องชัดเจน	4.516	0.607	มากที่สุด	1
การสอบเทียบเครื่องมือวัดตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17025	4.468	0.521	มากที่สุด	2
ระบบหน่วยวัดแบบเมตริกหรือหน่วย SI (International System of Units) ที่ใช้ในการสอบเทียบ	4.436	0.529	มากที่สุด	3
ข้อมูลความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการสอบเทียบ	4.431	0.538	มากที่สุด	4
การจัดเก็บเอกสารและบันทึกคุณภาพที่เกี่ยวข้องในการสอบเทียบ	4.367	0.526	มาก	5

การเลือกเครื่องมือวัดอ้างอิงที่ใช้ในการสอบเทียบ	4.351	0.657	มาก	6
การชักตัวอย่างเพื่อนำมาทำการสอบเทียบ	4.186	0.688	มาก	7
สถานที่และภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการสอบเทียบ	4.053	0.583	มาก	8
ข้อกำหนดมาตรฐานสากลในการควบคุมคุณภาพห้องปฏิบัติการสอบเทียบ	3.729	0.608	มาก	9
การดูแลทำความสะอาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอบเทียบ	3.388	0.489	มาก	10
ค่าเฉลี่ยรวม	4.193	0.575	มาก	-
ด้านทักษะ				
การใช้ภาษาต่างประเทศ	4.686	0.477	มากที่สุด	1
การปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ	4.245	0.606	มาก	2
การคำนวณทางคณิตศาสตร์และสถิติ	4.234	0.645	มาก	3
การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ	4.197	0.636	มาก	4
เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สอบเทียบ	4.128	0.580	มาก	5
การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล	4.074	0.690	มาก	6

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ	n = 248		ระดับความต้องการ พัฒนา	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านทักษะ				
การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน เช่น Microsoft Office	3.479	0.804	มาก	7
การใช้งานอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน	3.005	0.862	มาก	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.006	0.662	มาก	-
ด้านคุณลักษณะของบุคคล				
ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.590	0.545	มากที่สุด	1
ความกระตือรือร้นและความรอบคอบขณะปฏิบัติงาน	4.569	0.603	มากที่สุด	2
สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้สภาวะที่มีแรงกดดันสูงได้	4.489	0.682	มากที่สุด	3
การสังเกตสิ่งต่างๆรอบตัว	4.457	0.588	มากที่สุด	4
ความคิดเชิงระบบ	4.303	0.611	มากที่สุด	5

การมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและสังคม	4.090	0.765	มาก	6
สภาวะการเป็นผู้นำ	4.0027	0.697	มาก	7
ความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น	4.005	0.749	มาก	8
ความสามารถในการควบคุมภาวะทางอารมณ์	3.973	0.598	มาก	9
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.952	0.762	มาก	10
มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ	3.686	0.733	มาก	11
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.649	0.607	มาก	12
ค่าเฉลี่ยรวม	4.147	0.662	มาก	-
ความต้องการพัฒนาสมรรถนะโดยรวม	4.115	0.633	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบโดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามากมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.115 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณลักษณะของบุคคลและด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.193, 4.147 และ 4.006 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานโดยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสมรรถนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความต้องการ พัฒนาสมรรถนะ	p-value ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ การสมรส	ระดับการ ศึกษา	อายุงาน	การเข้ารับการอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005
ด้านความรู้	0.073	0.799	0.428	0.019*	0.816	0.848
ด้านทักษะ	0.054	0.712	0.104	0.000**	0.296	0.080
ด้านคุณลักษณะบุคคล	0.028	0.726	0.505	0.001*	0.361	0.725
ค่าเฉลี่ยรวม	0.105	0.940	0.468	0.000*	0.234	0.395

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานโดยความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสมรรถนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test พบว่า ค่า p-value เฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคล และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า p-value เฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 0.940 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคล และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการสมรส ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า p-value เฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคลและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า p-value เฉลี่ยรวมมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกัน โดยด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคล และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุงาน ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคล และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.395 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคล และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบ LSD ผลการทดสอบแสดงตารางที่ 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบ LSD

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ	ระดับการศึกษา	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
ด้านความรู้	อนุปริญญา / ปวส.	1	-	0.017*	0.011*
	ปริญญาตรี	2	-	-	0.875
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	-	-	-
ด้านทักษะ	อนุปริญญา / ปวส.	1	-	0.000**	0.000**
	ปริญญาตรี	2	-	-	0.000**
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	-	-	-
ด้านคุณลักษณะบุคคล	อนุปริญญา / ปวส.	1	-	0.186	0.105
	ปริญญาตรี	2	-	-	0.000**

	สูงกว่าปริญญาตรี	3	-	-	-
--	------------------	---	---	---	---

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. มีต้องการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกับผู้อื่นๆ มีต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความทักษะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความทักษะแตกต่างจากระดับการศึกษาอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการศึกษาและการสรุปผล

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เนื่องจากหน่วยงานหรือองค์กรที่รับสอบเทียบส่วนใหญ่จะเน้นรับบุคลากรเพศชายเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการวิเคราะห์ต่างๆ โดยมีอายุระหว่างอายุ 25-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี และมีการเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 มากกว่า 1 ครั้งแสดงให้เห็นว่าการเข้ารับการอบรมในหัวข้อ ISO/IEC 17025:2005 มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบแบ่งออกเป็น 3 ด้าน พบว่าระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบโดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามากมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.115 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะเองเพื่อให้คุณภาพชีวิตหน้าที่การงานของตนเองมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.193 เนื่องจากบุคคลนั้นควรมีความรู้ในเรื่องใดบ้างถึงจะทำให้งานที่ปฏิบัติงานสอบเทียบได้ รองลงมาคือด้านคุณลักษณะของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.147 ซึ่งทัศนคติแรงจูงใจและพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกสามารถส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานได้ และด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.006 โดยทักษะต้องเกิดจากการเรียนรู้และปฏิบัติซ้ำๆจนเกิดเป็นความชำนาญและเชี่ยวชาญในสอบเทียบหรือการใช้เครื่องมือสอบเทียบต่างๆ

3. สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคลและโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกเพศทุกคนมีการต้องการพัฒนาสมรรถนะหรือพัฒนาตนเองในทุกๆด้านเพื่อให้เกิดความสำเร็จความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพของตนซึ่งสอดคล้องกับ หิริรักษ์ จันทิมะ (2561) ที่ศึกษาศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานแม่บ้านโรงแรมในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย พบว่าพนักงานแม่บ้านโรงแรมที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการแตกต่างกันบางข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะบุคคลและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ทุกช่วงวัยสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยไม่มีเงื่อนไขของอายุเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับ จิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา พบว่าบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ทุกคนแม้ว่าจะมีอายุเท่าใดต่างก็อยู่ภายใต้คำสั่งและกฎระเบียบเดียวกัน มีการรับรู้ขั้นตอนและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะบุคคล ไม่แตกต่างกัน บ่งบอกถึงสถานภาพการสมรสของแต่ละบุคคลไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้ซึ่งสอดคล้องกับ ปริฉัตร สระทองฮ่อม (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ส่วนอีก 4 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม /สัมมนา ศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะบุคคล แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของด้านความรู้พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนด้านทักษะและด้านคุณลักษณะบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะและด้านคุณลักษณะบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความรู้และการศึกษาที่ไม่เท่ากันของแต่ละบุคคลส่งผลให้เกิดความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆของแต่ละบุคคลต่างกันโดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีย่อมมีความต้องการพัฒนาสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับ กมลชนกนันท์ เอี่ยมแมนศรี และ รัตดา ทิพย์จันทา (2560) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ พบว่าพนักงานคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอบรม ด้านการพัฒนา/เรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นกัน แต่ด้านการศึกษาต่อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะบุคคล ไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าจะทำงานในสายงานสอบเทียบมาเป็นระยะเวลาเท่าใด วิธีสอบเทียบเครื่องมือที่ใช้ในการสอบเทียบรวมไปถึงข้อกำหนดมาตรฐานต่างๆย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองในด้านต่างๆเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญ จะขานรัมย์ และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2560) ที่ศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุน ในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำแนกตามปัจจัยส่วน

บุคคลตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31 – 45 ปี ถือว่าอยู่ในวัยทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพของตน ใฝ่หาความรู้ พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ รวมถึงศึกษาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานของตน เพื่อนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะบุคคล ไม่แตกต่างกัน อาจเพราะเจ้าหน้าที่ที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 ย่อมมีความต้องการพัฒนาในเรื่องมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 มากไม่แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมแล้วแต่ต้องการพัฒนาสมรรถนะเรื่องมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2005 เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งสอดคล้องกับโพลิน ทิรัญ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงาน บริษัทจีไอโกลบอลมีเดีย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า จำนวนครั้งในการฝึกอบรมส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความรู้ ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่มีห้องปฏิบัติการสอบเทียบควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบอยู่เสมอด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองขณะปฏิบัติงาน จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเชิงความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ รวมไปถึงส่งเสริมด้านการศึกษาในเรื่องเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ ข้อมูลความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการสอบเทียบ ข้อกำหนดมาตรฐานสากลในการควบคุมคุณภาพห้องปฏิบัติการสอบเทียบ การเลือกเครื่องมือวัดอ้างอิงที่ใช้ในการสอบเทียบ การจัดเก็บเอกสารและบันทึกคุณภาพที่เกี่ยวข้องในการสอบเทียบ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้พัฒนาตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านทักษะ ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่มีห้องปฏิบัติการสอบเทียบควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะด้วยการ สอนให้บุคลากรเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาใช้ปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านนั้น อาทิ ทักษะด้านภาษาถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ เนื่องจากข้อกำหนดมาตรฐานสากลและวิธีการที่ใช้ในการสอบเทียบต่างๆ ส่วนใหญ่นั้นเป็นภาษาต่างประเทศดังนั้นบุคลากรควรมีความเชี่ยวชาญในทักษะด้านภาษา เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและความถูกต้องที่สุด

3. ด้านคุณลักษณะของบุคคล ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่มีห้องปฏิบัติการสอบเทียบควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคคล ด้วยการสร้างนโยบายแรงจูงใจหรือทัศนคติให้พนักงานมีแรงขับเคลื่อนภายในให้มีความต้องการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร อาทิ ส่งเสริมให้มีใจรักต่องานและองค์กร มีความรอบครอบและระมัดระวังขณะปฏิบัติงาน มีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดเห็น มีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสภาวะที่มีแรงกดดันสูงได้รวมไปถึงการสร้างจิตสำนึกที่ต่อสังคม เป็นต้น

บรรณานุกรม

กมลชนกนันท์ เอี่ยมแมนศรี และ ณัฏดา ทิพย์จันทา (2558). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อ 31มกราคม 2560 จาก <http://airline.kbu.ac.th/old/download/download/research/research07.pdf>.

เกศรินทร์ วิริยะอารณ์ (2545). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข (2560). ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มผู้นำเจ้าพระยา. วารสารวิชาการสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.ISSN 1906 – 3431:270-265.

ไชนัญญา มาพุทธ. (2557). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทือน ทองแก้ว (2550). สมรรถนะ(Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

บริษัท เทคโนโลยี อินสตรูเมนต์ จำกัด. (2560). ห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัดทางอุตสาหกรรม. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2560 จาก <http://www.tic.co.th/index.php?op=calibrations-index>.

ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2559). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม., Vol.4 No.1, 84-96.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เพ็ญ จะขานรัมย์ และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560.) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี., Vol.4 No.2, 69-101.

ไพลิน หิรัญ. (2552). ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงาน บริษัทวีจีไอโกลบอลมีเดีย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีแพร ทวีลาภากุล. (2549). การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุกัญญาธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).

สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ ช่างกลาง. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28(1), 1-14.

Parry, Scott B. (1997) . Evaluating the Impact of Training. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.