



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

Self-Development Needs for Operations of the Trima Muang
Municipal Administration Personnel, Nonthaburi Province

โดย

อภิสรณ์ ทะสุวรรณ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้วิจัย: อภิสราภ์ ทะสุวรรณ

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนสถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, การปฏิบัติงานของบุคลากร, เทศบาลเมืองไทรมา

Research Title: Self-Development Needs for Operations of the Trima Muang Municipal Administration Personnel, Nonthaburi Province

Researcher: Apisara Thasuwan

Year: 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of self-development needs for operations of the Trima Muang Municipal Administration (TMMA) personnel, Nonthaburi Province, 2) to compare the governance management as divided by personal factors, and 3) to study problems and suggestions for self-development needs for operations in TMMA. The research samples included 268 TMMA personnel and questionnaires were employed as a data collection tool. The data analysis methods employed the SPSS statistical package including frequency, percentage, mean, standard deviations, t-test, and One-way ANOVA.

The study results found that the level of Self-Development needed for operations of the TWWA personnel was high and in considering subdivided aspects of needs for training, development, and education, each was also at a high level. as well. In comparing the personal factors as to affecting self-development needs, it was found that sex, education level, and marital status showed no differences, while age and work tenure had differences at .05 of statistical significance.

Keywords: Self-development needs, operations, Trima Muang Municipal Administration

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมือง
ไทรมา จังหวัดนนทบุรี สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความอนุเคราะห์การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการ
ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ รศ.ดร.ดวงตา สราญรัมย์ ที่ปรึกษางานวิจัย ขอขอบคุณ ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็ก
เลอสินธุ์ ดร.ชมแข พงษ์เจริญ ผศ.อาภาภรณ์ ดิษฐ์เล็ก และ คุณหญิง สองน้อย ที่ให้คำแนะนำชี้แนะ
แนวทางการสร้างเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รวมทั้งเทศบาลเมืองไทรมา โดยเฉพาะ
ผู้บริหารและบุคลากรผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บริหารวิทยาลัยและคณาจารย์ผู้รับผิดชอบ หน่วยงานวิจัยของมหาวิทยาลัย
ราชพฤกษ์ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิจัยเล่มนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตาม
วัตถุประสงค์เป็นอย่างดี



อภิสรณ์ ทะสุวรรณ

พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	27
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี.....	29
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	33
ตอนที่ 4 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี.....	46
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	47
5.2 อภิปรายผล.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	52
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	52
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	53
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	57
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	58
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	65
ประวัติผู้วิจัย.....	70

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	27
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม.....	29
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม.....	30
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการศึกษา.....	31
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา.....	32
4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามเพศ.....	33
4.7 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ.....	34
4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ.....	35
4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรมเป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน.....	36
4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการศึกษา เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน.....	36
4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน.....	37

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีด้านการศึกษาเป็นรายคู่จำแนกตามอายุที่ต่างกัน.....	38
4.13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	38
4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีโดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
4.15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	40
4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีโดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส.....	41
4.17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	42
4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรีโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	43
4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรี ด้านการฝึกอบรมเป็นรายคู่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน	44
4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรี ด้านการศึกษาเป็นรายคู่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	44
4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรี ด้านการพัฒนาเป็นรายคู่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	45
4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรี ในภาพรวม เป็นรายคู่จำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23	จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด..... 46



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น.....	16
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการพัฒนาทางเทคโนโลยี และการสื่อสาร อย่างรวดเร็ว การทำงานของภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้เหมาะสม สามารถก้าวไปสู่จุดหมายได้ ทุกฝ่ายต่างก็ตระหนักในคุณค่าและคุณภาพของคน ว่าคนทุกคนมีคุณค่าจะต้องได้รับการพัฒนาชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความพึงพอใจและความต้องการกับสภาพความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความพึงพอใจและความต้องการ

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2545) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการ สลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันทั่วทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่งคั่งขององค์กรในอนาคต (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรภาครัฐที่สำคัญในการบริหารประเทศเนื่องจาก เป็นองค์กรภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนและประชาชนมากที่สุด รู้จักและเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี เป็นการสร้างโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับพื้นที่เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ ดังนั้นในการบริหารจัดการองค์กรจึงมียุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีเป้าประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรให้ เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีความสุข ผูกพันต่อองค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น, 2556)

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ

ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็ เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคน อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับของ องค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2563)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทุกคนทุกตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

1.2.2 บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมือง ไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม

2.2 การศึกษา

2.3 การพัฒนา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 คน โดยไม่รวมผู้บริหารและ สมาชิกสภาเทศบาล (เทศบาลเมืองไทรม้ํา, 2566)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูล เดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2566

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การวิจัยครั้งนี้ คือ เขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความต้องการ หมายถึง บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการ ที่จะพัฒนาตนเองในทักษะต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต้องการความก้าวหน้า

1.6.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรม้ํา จังหวัดนนทบุรี ต้องการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้พัฒนา และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ดังนี้

1.6.2.1 การฝึกอบรม หมายถึง บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ การฝึกอบรมในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้าน การเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

1.6.2.2 การศึกษา หมายถึง บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาตรงกับกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เพิ่มเติมในสาขาที่ตรงกับตำแหน่งเพื่อนำมาประยุกต์ใช้งานในอนาคต

1.6.2.3 การพัฒนา หมายถึง บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้มีพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ พร้อมทั้งต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงาน ศิลปะการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลไทรมา จังหวัดนนทบุรี

1.7.2 นำผลงานวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไทรมา จังหวัดนนทบุรี

1.7.3 ทราบถึงปัญหาและแนวทางในความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลไทรมา จังหวัดนนทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 บริบทของเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

พฤติกรรมของมนุษย์มีเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ลักษณะของมนุษย์ เมื่อมีความปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะยังคงเรียกความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป

มาสโลว์ (Maslow)(1988) นักจิตวิทยาากลุ่มมนุษย์นิยม ได้อธิบายเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดยจัดเป็นขั้นตอน ตามความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น โดยเรียงลำดับขั้นจากขั้นพื้นฐานสู่ขั้นสูงขึ้นดังนี้ (จตุพร ต้นเส้า, 2551) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่ขั้นแรกที่ทุกคนต้องการเช่นเดียวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคดังนี้

1. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน
2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม
3. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและยอมรับนับถือในความสามารถของตน

4. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นผู้มีศักยภาพและพึงพอใจในความสำเร็จของตนเอง การคิดตัดสินใจได้ด้วยตนเองและสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิตของตนได้ เพื่อการเป็นคนโดยสมบูรณ์ สมหวังตามความปรารถนาอันเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ออกไปคือ “Motivation–Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation–Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ที่แตกต่างกัน มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี และมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบ โดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้ เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ ต้องการสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่น่าจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

1.ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4.ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5.ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์กร การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

แนวคิด ทฤษฎี รองทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ (McGregor 'Theory and Theory y.1960)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545: 309–310) ได้ศึกษาถึงวิธีที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการ เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X มีดังนี้

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ McGregor มีดังนี้

2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการผ่อนคลาย

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีแสงสว่างด้วย

2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้น อยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์ และความสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์ โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้และกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กร อย่างไรก็ตามยังเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่ และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the theories) McGregor ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y การตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความ ไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะ มีดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่ใช่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้ จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้น ข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยงานวิจัยอีกด้วย

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือแนวคิดเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการสร้างค้ำยันหรือความปฏิกิริยา ส่วนแนวคิดเบา (Soft) หมายถึง ผลการจัดการแบบเสรี (Laissez Faire) และก็ได้ไม่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารที่มีความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคล ตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกันกล่าวคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้าม มีแนวคิดความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

4. การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช้การจัดการในอุดมคติหรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงวิธีหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหารและความพยายามการเป็นผู้นำ

5. งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะอย่างมีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่า แนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้น การที่ผลิตสินค้าก็เป็นสถานการณ์หนึ่งจึงต้องการบุคลากรและสถานการณ์เฉพาะอย่าง

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน ฎารณีย์ แผนสมบูรณ, 2548, 12)

เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมอันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร เป็นผลงานของ Clayton P. Alderfer (1992) ทฤษฎี E.R.G นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้องการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ (1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs=E) (2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs=R) (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs=G) ซึ่งความต้องการที่ 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต(E) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้องการของ Maslow โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต อย่างไรก็ตาม Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ขั้น คือ โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วยเช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะต้องการขั้นต่อไปทีละขั้นจนครบ 5 ขั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้นได้ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคมและการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภทเหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการ

ของร่างกาย (physiological needs) และความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (security or safe needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs: R) ประกอบด้วยความต้องการตาม ทฤษฎีมาสโลว์ ด้านสังคม ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง (esteem needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) ประกอบด้วยส่วนที่เป็น ความต้องการการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จตาม ทฤษฎีมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่าง สมบูรณ์ ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ความต้องการในระดับอื่น เขาพบว่า บุคคล จะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่าง เช่น ความต้องการได้รับเงินเดือน ที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน จะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจความต้องการทางสังคมและ อาจเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (alderfer) ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันใน แต่ละบุคคล บุคคลจะ แสวงหาความยกย่องนับถือซึ่งเป็นความต้องการความก้าวหน้าเจริญเติบโต ก่อนที่ จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม ซึ่งเป็นความต้องการการอยู่รอดเป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) โดยมีนักวิชาการหลาย ท่านให้ คำจำกัดความไว้ดังนี้

Nadler (1980: 4-5 อ้างถึงใน อนุชา เพ็งสุวรรณ 2549) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นวิธีการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะ นำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แนนดเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นยังหมายถึง การ เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจง และได้รับการ ออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความ ชำนาญ ค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่เพื่อให้ผู้รับการศึกษา สามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะ งานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร Gilley & Egglund (1989) นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมุ่งที่จะปรับปรุงผล การปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรโดยที่ประสิทธิผลขององค์กรนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถ ในการทำกำไรขององค์กร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย การพัฒนา ปจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนา องค์กร (Organization Development)

James (1970: 4 อ้างถึงใน อนุชา เพ็งสุวรรณ 2549) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไป จะเกิดผลมาจากประสบการณ์จากการ ทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่ด้วยกันสามประการคือ การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบ ในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและต้องป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยตัวของเขาเองว่า เขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน
3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะ ควบคุมพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปตามมาตรฐานของ การปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้นำไปสู่การพัฒนา
4. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคล เป็นสำคัญ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้
6. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความ ต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขาถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

7. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

Mathis & Jackson(2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาพนักงานให้ปรับปรุง และเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน และยังช่วยในการ ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ (Mathis & Jackson,)

Swanson & Holton ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับมนุษย์โดยผ่านทาง การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผล 8 การปฏิบัติงาน ซึ่งขอบเขตของผลการปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วยผลการปฏิบัติงานระดับ องค์กร กระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม/คน โดยการพัฒนาองค์กรหมายถึง กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ เกิดการ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนาหมายถึงกระบวนการพัฒนาที่เป็น ระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546) กล่าวว่า ในการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้ว่าจะมีวิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มีความรู้ดีและมี ประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันและการเลือกสรรเข้ามา จะเป็นผู้ที่ เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งสิ่งที่ติดตัวมา ก็คือความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมาและการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่มีสถาบันการศึกษาทั่วไปสถาบันใดที่สอนให้ผู้สำเร็จ การศึกษา รู้จักวิธีการทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับ การบรรจุ และไม่มีสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปสถาบันใดที่จะสอนให้นักศึกษารู้จักใช้ชีวิตใน สิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ ผู้เข้ารับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในองค์กร โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการให้ใน รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง การให้ได้รับการศึกษาหรืออบรม การให้ทดลองฝึกงานหรือทดลองปฏิบัติงาน

หรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุหรือผู้ทำงานในองค์กรอยู่แล้วได้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ซึ่งวิธีการต่าง ๆ นี้ เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” การพัฒนาบุคคล อาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ การศึกษา (education) การฝึกอบรม (training) และ การพัฒนา (development)

บุญชู โสตา (2545) กล่าวถึง หลักการเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยสรุป ดังนี้

1. ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากระบบการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะพัฒนาวิจัย ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน

2. การพัฒนาของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบการบริหารจัดการมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะเป็นรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบการบริหารจัดการ และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ สามารถทำงานได้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบบริหารจัดการควรจะต้องถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์กรนั้นโดยตรง

อณัญญา กิจศิริไพบูลย์ (2551) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นรากฐานของการพัฒนา ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถทักษะ แต่ยังมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายนอกองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติที่ดีขึ้นทำให้งานมีประสิทธิภาพองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542) ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การ พัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง

1.2 ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก

1.3 แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

1.4 การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

1.5 อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

1.6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรคยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) กล่าวว่า การพัฒนาตน จะดำเนินไปได้ ด้วยดี จะต้องอาศัยความเชื่อ ความมั่นใจ และความรู้ความเข้าใจที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นในธรรมชาติของมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ มีศักยภาพของการพัฒนาได้สูงสุด พัฒนาได้เต็มศักยภาพ

2. การทำให้แต่ละบุคคลรู้จักตนเอง เพื่อเสริมความพร้อมความสามารถที่ตอบรับต่อสิ่งภายนอก การรู้จักตน จะต้องรู้จักตามความเป็นจริงว่า มีรากฐานเป็นอย่างไร มีความถนัดในด้านใด ควรจะลด เสริม หรือฝึกฝนพิเศษในด้านใด การรู้จักตนทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง มีความมั่นใจ ในการที่จะพัฒนาตนให้ก้าวหน้าต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่อง คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน

การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

दनัย เทียนพุ่ม (2527) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสงเดือน เรือนคำ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 362 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผลการศึกษาเปรียบเทียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความต้องการแตกต่างกันตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และระดับงาน

พาริตา สุริยะพงษ์ไชย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานครการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเงื่อนไข ดังนี้ คือ พนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งหมด 30 คน และเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (Cross sectional study) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาท การวิเคราะห์ทางเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อ อธิบายความต้องการพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาตนเองรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง ผลงานวิจัยค้นพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อตนเอง และต้องการขับเคลื่อนองค์กร โดยเหตุผลสำคัญของความต้องการพัฒนาตนเองคือ เพื่อสร้างคุณค่าให้ตนเองให้เป็น ที่ยอมรับในองค์กรโดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถพึ่งพาตนเองและเป็นที่พึ่งพาของ ครอบครัวได้ จากสภาวะความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นภายนอกเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาตนเองพัฒนาความรู้ทักษะเพื่อเป็นการต่อยอดให้ตนเองเป็นคนที่สำคัญเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

ชุตติกาญจน์ สลาหลง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรังการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ1) ศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนา ตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง 2) เปรียบเทียบความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับ ความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ปี การศึกษา 2561 จังหวัดตรัง จำนวน 302 คน โดยเปรียบเทียบตารางขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874 และแบบสอบถามความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .791 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test เมื่อพบว่า ค่าสถิติมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Square Difference (LSD)และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความต้องการกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน วุฒิ การศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13จังหวัดตรัง ในภาพรวม พบว่า ความต้องการและ ' ความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มะसानูสี อาลี(2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับความ ต้องการพัฒนาตนเองได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มาตรฐานที่ 6 การจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน มาตรฐานที่ 4 จิตวิทยาสำหรับครู มาตรฐานที่ 8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา มาตรฐานที่ 3 ภาษาและวัฒนธรรม มาตรฐานที่ 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 1 ความเป็น ครู มาตรฐานที่ 9 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 10 การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 5 หลักสูตร มาตรฐานที่ 2 ปรัชญาการศึกษา

2. ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี ที่มีสถานภาพการจ้าง งานและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบ วิชาชีพครู 11 มาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนาจังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ศาสนา สถานภาพการ จ้างงาน ประสบการณ์การทำงานระดับ วิทยฐานะ และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู 11 มาตรฐานไม่แตกต่างกัน

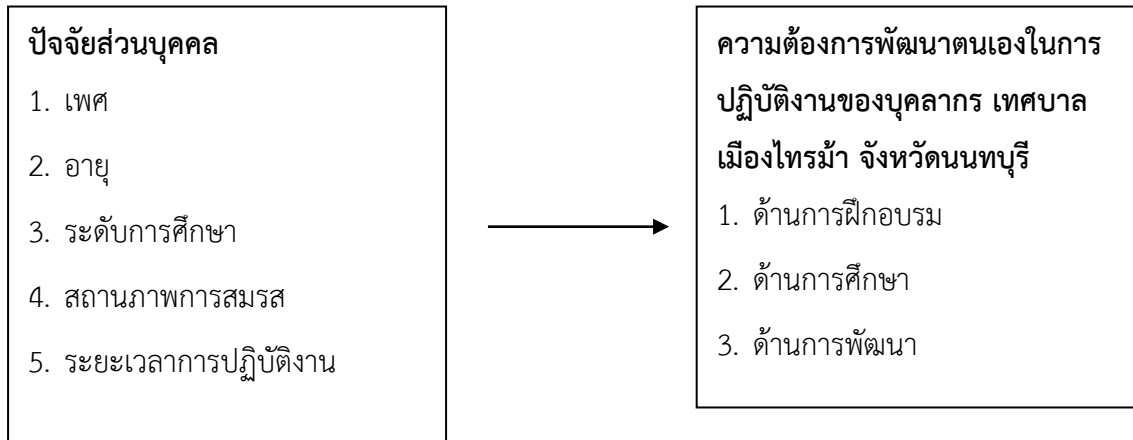
3. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน พบว่า ควรมีการ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน มีการพัฒนาในทุก ๆ ประเด็น โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนควรให้ ความสำคัญควรให้เกียรติ และเชื่อใจครู โดยผู้บริหารต้องมีทักษะหรือเทคนิค เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่าง เต็มที่ รวมทั้งผู้บริหารก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่นกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้ประกอบวิชาชีพ ครู ต่อนักเรียน และต่อองค์กร

สร้อยสลา พลอยทับทิม(2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทราการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 8 อบต. จำนวน 146 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาหรือดูงาน ด้านการประชุมหรือการสัมมนา ด้าน การสอนงาน/การให้คำปรึกษา และผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านประเภทพนักงานจ้าง เพศ อายุงาน และสังกัด/ฝ่าย โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านระดับการศึกษา ที่มีมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อินทอร วิลัยพงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ ทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนา ตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันต แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 166 ตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ ทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาเพื่อน รองลงมาคือด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านความอดทนและพยายาม ด้าน การเรียนรู้ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการ ประเมินผล ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันต แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มี ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผล ต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยสามารถอธิบายระดับการมี อิทธิพลได้ร้อยละ 83.50

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Nadler และ Wiggs (1989) ได้แก่ด้าน 1.การฝึกอบรม 2.การศึกษา 3.การพัฒนา โดยสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 47 คน ครู จำนวน 8 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 119 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 92 คน โดยไม่รวมผู้บริหารของเทศบาลเมืองไทรมา (เทศบาลเมืองไทรมา, 2566)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นผ่านการศึกษานวนคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และนำข้อคำถามที่ได้มาปรับให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ได้แก่

- | | |
|----------------|-------------|
| 1 ด้านการพัฒนา | จำนวน 8 ข้อ |
| 2 ด้านการศึกษา | จำนวน 8 ข้อ |
| 3 ด้านการพัฒนา | จำนวน 8 ข้อ |

เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 คำถามความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้นำ เครื่องมือที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.1 ดร.ชมแข พงษ์เจริญ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์. อาภาภรณ์ ดิษฐ์เล็ก อาจารย์ประจำหมวดศึกษาทั่วไป คณะ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.3 คุณหญิง สองน่อง นักรัพยากรมนุษย์ เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) สร้างคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยนำ ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปใช้ในแบบสอบถาม ส่วนข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัย

นำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิจัยครั้งนี้ผลรวมของค่า IOC มีค่าเท่ากับเท่ากับ 0.94

2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว นำไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและภาษาที่ใช้ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์รับได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 จัดเตรียมแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำในรูปแบบ Google Forms ไปเก็บข้อมูลกับประชากรได้แก่บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 ชุด ด้วยวิธีส่งลิงค์ และ QR Code

3.4.3 เก็บแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด 268 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนครบถ้วน ทำการลงบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.6.2 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับความ คิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัด นนทบุรี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของ ค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี “Scheffé” โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายของระดับ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดย แบ่งค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

4.20–5.00 หมายถึง	ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.40–4.19 หมายถึง	ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
2.60–3.39 หมายถึง	ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
1.80–2.59 หมายถึง	ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.79 หมายถึง	ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ จำนวน 268 คน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 4 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจากสถิติ t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจากสถิติ F-distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมความแปรปรวนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (Mean of Square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือคือ บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 268 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	132	49.3
หญิง	136	50.7
รวม	268	100.00
อายุ		
20-30 ปี	46	17.2
31-40 ปี	88	32.8
41-50 ปี	84	31.3
51 ปี ขึ้นไป	50	18.7
รวม	268	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	174	64.9
ปริญญาตรี	87	32.5
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.6
รวม	268	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	248	92.5
สมรส	18	6.7
หม้าย/หย่าร้าง	2	0.7
รวม	268	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	100	37.3
6-10 ปี	76	28.4
11-15 ปี	52	19.4
16 ปีขึ้นไป	40	14.9
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรม้อ จังหวัดนนทบุรี 268 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

(N=298)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความต้องการ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.42	0.49	มาก	1
2. ด้านการศึกษา	4.31	0.59	มาก	3
3. ด้านการพัฒนา	4.34	0.45	มาก	2
รวม	4.35	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.49$) เมื่อ
พิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$,
 $\sigma=0.49$) รองลงมา ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$, $\sigma=0.45$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุดได้แก่ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.31$, $\sigma=0.59$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม (N=298)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความต้องการ	อันดับ
1. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.41	0.49	มาก	5
2. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตร ความชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง	4.42	0.54	มาก	4
3. ท่านต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม ที่สามารถ นำมาใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต	4.45	0.54	มาก	3
4. ท่านต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ ทันสมัย	4.52	0.54	มาก	1
5. ท่านต้องการให้มีฝึกอบรมเพื่อเตรียมความ พร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	4.32	0.56	มาก	8
6. ต้องการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรด้าน การพัฒนาบุคลิกภาพ	4.36	0.57	มาก	7
7. ท่านต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเทคนิคการ การติดต่อสื่อสารและการใช้ภาษาต่างประเทศ	4.35	0.60	มาก	6
8. ท่านต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมร่วมกับ หน่วยงานและองค์กรภายนอกที่ต้องปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.49	0.59	มาก	2
รวม	4.42	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.49$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.52$, $\sigma=0.54$) รองลงมา ต้องการมีการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานและองค์กรภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49$, $\sigma=0.59$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการให้มีฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\mu=4.32$, $\sigma=0.56$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรบุรี จังหวัดนันทบุรี ด้านการศึกษา

(N=298)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความต้องการ	อันดับ
1. ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาตรงกับกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับการทำงาน	4.20	0.82	มาก	8
2. ท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาที่ตรงกับตำแหน่งเพื่อนำมาประยุกต์ใช้งานในอนาคต	4.23	0.71	มาก	6
3. ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพสำหรับการทำงานในอนาคต	4.22	0.60	มาก	7
4. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนเพื่อผลักดันให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.42	0.58	มาก	2
5. ท่านต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.43	0.54	มาก	1
6. ท่านการไปศึกษาภายนอกหน่วยงาน ที่ตรงกับงานที่ตนเองปฏิบัติและนำกลับมาใช้ประโยชน์จริง	4.28	0.73	มาก	5
7. ท่านมีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้และนำข้อมูลจากหน่วยงานและองค์กรภายนอกมาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานของตนเอง	4.33	0.64	มาก	4
8. ท่านมีการเรียนรู้ พัฒนา ค้นคว้าข้อมูล ด้วยตนเอง โดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้กับตนเองอยู่เสมอ	4.34	0.60	มาก	3
รวม	4.31	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรบุรี จังหวัดนันทบุรี ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$, $\sigma=0.59$)

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$, $\sigma=0.54$) รองลงมา ต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนเพื่อผลักดันให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.58$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาตรงกับกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20$, $\sigma=0.82$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา

(N=298)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความต้องการ	อันดับ
1. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้มีพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.58	มาก	8
2. ท่านต้องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.54	มาก	2
3. ท่านต้องการเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	4.30	0.55	มาก	6
4. ท่านต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.33	0.52	มาก	4
5. ท่านต้องการให้หน่วยงาน มีกระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน	4.42	0.49	มาก	1
6. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงาน	4.29	0.51	มาก	7
7. ท่านต้องการพัฒนาทักษะ ศิลปะการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน	4.39	0.49	มาก	3
8. ท่านต้องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.55	มาก	5
รวม	4.34	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.34$, $\sigma=0.45$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ต้องการให้หน่วยงาน มีกระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.49$) รองลงมา ต้องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.40$, $\sigma=0.54$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้มีพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย (n =132)		หญิง (n=136)			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.44	0.45	4.39	0.53	0.76	0.64
2. ด้านการศึกษา	4.38	0.48	4.24	0.67	1.92	0.00*
3. ด้านการพัฒนา	4.35	0.43	4.34	0.48	0.15	0.37
รวม	4.39	0.43	4.32	0.53	1.08	0.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรม้่า จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ							
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปี ขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.19	0.36	4.64	0.41	4.31	0.51	4.41	0.54
2. ด้านการศึกษา	4.12	0.29	4.52	0.53	4.20	0.62	4.28	0.72
3. ด้านการพัฒนา	4.06	0.19	4.51	0.43	4.28	0.47	4.39	0.51
รวม	4.12	0.25	4.56	0.43	4.26	0.51	4.36	0.56

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรม้่า จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองสูงที่สุด ($\mu=4.56$, $\sigma= 0.43$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\mu=4.36$, $\sigma=0.56$) ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นลำดับต่อมา ($\mu=4.26$, $\sigma= 0.51$) และบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเอง ต่ำที่สุด ($\mu=4.12$, $\sigma=0.25$)

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	7.915	3	2.638	12.108	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.525	264	.218		
	รวม	65.440	267			
2. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.811	3	2.270	6.866	.000*
	ภายในกลุ่ม	87.298	264	.331		
	รวม	94.109	267			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	6.515	3	2.172	11.511	.000*
	ภายในกลุ่ม	49.809	264	.189		
	รวม	56.324	267			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.862	3	2.287	10.480	.000*
	ภายในกลุ่ม	57.616	264	.218		
	รวม	64.477	267			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.19	4.64	4.31	4.41
20-30 ปี	4.19	-	-0.45*	-0.12	-0.21
31-40 ปี	4.64		-	0.33*	0.23*
41-50 ปี	4.31			-	-0.09
51 ปี ขึ้นไป	4.41				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีอายุ 20-30 ปี 41-50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการศึกษา เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.12	4.52	4.20	4.28
20-30 ปี	4.12	-	-0.40*	-0.73	-0.15
31-40 ปี	4.52		-	0.32*	0.24
41-50 ปี	4.20			-	-0.08
51 ปี ขึ้นไป	4.28				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.06	4.51	4.28	4.39
20-30 ปี	4.06	-	-0.44*	-0.22	-0.32
31-40 ปี	4.51		-	-0.22*	-0.12
41-50 ปี	4.28			-	-0.10
51 ปี ขึ้นไป	4.39				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม เป็นรายคู่จำแนก ตามอายุที่แตกต่างกัน

อายุ	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.12	4.56	4.26	4.36
20-30 ปี	4.12	-	-0.43*	-0.13	-0.23
31-40 ปี	4.56		-	0.29*	0.20
41-50 ปี	4.26			-	-0.09
51 ปี ขึ้นไป	4.36				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.42	0.51	4.42	0.47	4.21	0.09
2. ด้านการศึกษา	4.29	0.56	4.32	0.66	4.42	0.18
3. ด้านการพัฒนา	4.29	0.47	4.42	0.42	4.64	0.28
รวม	4.34	0.49	4.39	0.50	4.42	0.18

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองสูงที่สุด ($\mu=4.42$, $\sigma=0.18$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu=4.39$, $\sigma=0.50$) และบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด ($\mu=4.34$, $\sigma=0.49$)

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรบุรี จังหวัดนันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.310	2	.155	.630	.533
	ภายในกลุ่ม	65.130	265	.246		
	รวม	65.440	267			
2. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.212	.809
	ภายในกลุ่ม	93.959	265	.355		
	รวม	94.109	267			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.650	2	.825	4.000	.019*
	ภายในกลุ่ม	54.673	265	.206		
	รวม	56.324	267			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.188	2	.094	.388	.679
	ภายในกลุ่ม	64.289	265	.243		
	รวม	64.477	267			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรบุรี จังหวัดนันทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการพัฒนาตนเอง	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.42	0.49	4.36	0.49	4.12	0.00
2. ด้านการศึกษา	4.33	0.58	4.11	0.75	3.87	0.00
3. ด้านการพัฒนา	4.34	0.45	4.33	0.48	4.00	0.00
รวม	4.36	0.48	4.26	0.56	4.00	0.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองสูงที่สุด ($\mu=4.36$, $\sigma=0.48$) รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ($\mu=4.26$, $\sigma=0.56$) และบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด ($\mu=4.00$, $\sigma=0.00$)



ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับสถานภาพสมรส

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.250	2	.125	.508	.602
	ภายในกลุ่ม	65.190	265	.246		
	รวม	65.440	267			
2. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.190	2	.595	1.697	.185
	ภายในกลุ่ม	92.919	265	.351		
	รวม	94.109	267			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.244	2	.122	.577	.562
	ภายในกลุ่ม	56.080	265	.212		
	รวม	56.324	267			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.429	2	.214	.887	.413
	ภายในกลุ่ม	64.048	265	.242		
	รวม	64.477	267			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน							
	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.27	0.40	4.67	0.39	4.50	0.57	4.21	0.53
2. ด้านการศึกษา	4.12	0.35	4.68	0.44	4.44	0.67	3.90	0.74
3. ด้านการพัฒนา	4.10	0.23	4.62	0.44	4.54	0.49	4.16	0.45
รวม	4.16	0.29	4.66	0.42	4.49	0.56	4.09	0.54

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุด ($\mu=4.66$, $\sigma=0.42$) รองลงมาเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับต่อมา ($\mu=4.49$, $\sigma=0.56$) บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1- 5 ปี ($\mu=4.16$, $\sigma=0.29$) และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด ($\mu=4.09$, $\sigma=0.54$)

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	9.121	3	3.040	14.251	.000*
	ภายในกลุ่ม	56.319	264	.213		
	รวม	65.440	267			
2. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	21.893	3	7.298	26.678	.000*
	ภายในกลุ่ม	72.216	264	.274		
	รวม	94.109	267			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	15.478	3	5.159	33.347	.000*
	ภายในกลุ่ม	40.846	264	.155		
	รวม	56.324	267			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	14.602	3	4.867	25.765	.000*
	ภายในกลุ่ม	49.875	264	.189		
	รวม	64.477	267			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม เป็นรายคู่จำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	μ	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		4.27	4.67	4.50	4.21
1-5 ปี	4.27	-	-0.40*	-0.22*	0.05
6-10 ปี	4.67	-	-	0.17	0.46
11-15 ปี	4.50	-	-	-	-0.28*
16 ปี ขึ้นไป	4.21	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี 11-15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการศึกษา เป็นรายคู่จำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	μ	1- 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		4.19	4.78	4.63	4.13
1-5 ปี	4.19	-	-0.56*	-0.32*	0.22
6-10 ปี	4.78	-	-	0.23	0.78*
11-15 ปี	4.63	-	-	-	0.54*
16 ปี ขึ้นไป	4.13	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี 11-15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา เป็นรายคู่จำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	μ	2- 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
1-5 ปี	4.14	-	-0.52*	-0.44*	-0.06
6-10 ปี	4.73	-	-	0.08	0.46*
11-15 ปี	4.68	-	-	-	0.38*
16 ปี ขึ้นไป	4.30	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 11-15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม เป็นรายคู่จำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	μ	3- 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
1-5 ปี	4.22	-	-0.49*	-0.33*	0.06
6-10 ปี	4.75	-	-	0.16	0.57*
11-15 ปี	4.65	-	-	-	0.40*
16 ปี ขึ้นไป	4.26	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากร เทศบาลเมืองไทรมาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากร เทศบาลเมืองตำบลไทรมา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 11-15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	25	9.33
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	243	90.67
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 คน พบว่า มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 90.67 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เสริมความสำคัญ เรื่อง ศีลธรรม จรรยาบรรณ และ วินัย ของเจ้าหน้าที่
2. ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้เสริมสร้างทักษะความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
3. ควรส่งเสริมพัฒนาความรู้ ควบคู่ ไปกับ ศีลธรรม จรรยาบรรณ และวินัย
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรสะสมความสามารถ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมือง ไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ F-test และ One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรีสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (4.35) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.42) รองลงมา ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.31) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.31)

5.1.1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (4.42) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.52) รองลงมา ต้องการมีการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานและองค์กรภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.49) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการให้มีฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(4.32)

5.1.1.2 ด้านการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (4.31) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.43) รองลงมา ต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนเพื่อผลักดันให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.42) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาตรงกับกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(4.20)

5.1.1.3 ด้านการพัฒนา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (4.34) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ต้องการให้หน่วยงาน มีกระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก(4.42) รองลงมา ต้องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.40) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้มีพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(4.28)

5.1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.2.1 เพศ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.2.2 อายุ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.3 ระดับการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.4 สถานภาพสมรส ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.2.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

5.2.1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก เพราะว่าบุคลากรต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย พร้อมทั้ง ต้องการมีการจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานและองค์กรภายนอกที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Swanson & Holton ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับมนุษย์โดยผ่านทาง การพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผล 8 การปฏิบัติงาน ซึ่งขอบเขตของผลการปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วยผลการปฏิบัติงานระดับ องค์กร การกระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม/คน โดยการพัฒนาองค์การหมายถึง กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้เกิดการ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนาหมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เป็น ระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การ พัฒนาอาชีพ (Career Development) และการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)

5.2.1.2 ด้านการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากร ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนเพื่อผลักดันให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.42) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาตรงกับกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อณัญญา กิจศิริไพบูลย์ (2551) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นรากฐานของการพัฒนา ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถทักษะ แต่ยังมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายนอกองค์กรทั้งในปัจจุบันและ

อนาคต อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติที่ดีขึ้นทำให้งานมีประสิทธิภาพองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต

5.5.1.3 ด้านการพัฒนา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรต้องการให้หน่วยงาน มีกระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้ง ต้องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis & Jackson(2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาพนักงานให้ ปรับปรุง และเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงาน ที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและพนักงาน และยังช่วยในการ ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2.2.1 เพศ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลตำบลไทรมา ที่มีเพศแตกต่างกัน ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา และการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน เรือนคำ (2564) ความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับความต้องการแตกต่างกันตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และระดับงาน

5.2.2.2 อายุ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะบุคลากรเทศบาลเมืองไทรมา ที่มีอายุ 31-40 ปี ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองอาจเป็นเพราะเป็นวัยที่มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้า และเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และต้องการเพิ่มพูนความรู้ในทักษะวิชาชีพที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติที่ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอินทอร วิลัยพงษ์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสาย

สนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันต แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ระดับการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากกระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่เป็นอุปสรรคและปัญหา ต่อความต้องการที่บุคลากรเทศบาลเมืองไทรมา มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเป็นการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ ยกเว้นด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิภาญจน์ สลาหลง (2563) ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5.2.2.4 สถานภาพสมรส ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลไทรมาไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพสมรส หรือสถานภาพอื่น ๆต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะसानุสิ อาลี (2562) ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครู ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานีผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี ที่มีสถานภาพการจ้าง งานและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการ วิชาชีพครู 11 มาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนาจังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ศาสนา สถานภาพการ จ้างงาน ประสบการณ์การทำงานระดับวิทยฐานะ และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการ วิชาชีพครู 11 มาตรฐานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วง 6-10 ปี ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงเวลาอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก เพราะเป็นช่วงระยะเวลาที่มีความชำนาญในงาน และต่อกรความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสลา พลอยทับทิม(2561) ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านประเภทพนักงานจ้าง เพศ อายุงาน และสังกัด/ฝ่าย โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านระดับการศึกษา ที่มีมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. ผู้บริหารเทศบาลเมืองไทรมาควรมีการส่งเสริมหรือกำหนดนโยบายให้บุคลากรของเทศบาล ได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม และอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. เทศบาลนครเมืองไทรมาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและที่ตรงกับตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพสำหรับการทำงานในอนาคต
3. เทศบาลนครเมืองไทรมาควรให้การสนับสนุนงบประมาณหรือให้ทุน เพื่อให้บุคลากรได้นำไปพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองไทรม้่า เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำมาปรับปรุง และนำ
ข้อมูลมากำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). **คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จตุพร ต้นเส้า. (2551). **การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่วาง.จังหวัดเชียงใหม่**, รายงานการศึกษาอิสระ รม.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฑามณี ตรีภูมิตูตา. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชุตินาถ สลาลง. (2563). **ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง**.ปริญญาโท (กศ.ม.(การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:ทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ภาวนี แผนสมบุรณ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศาลชั้นต้นของผู้พิพากษา**. อาวุโส. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทศบาลเมืองไทรมา. (2566). **กองการเจ้าหน้าที่**. ค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.saima.go.th/>
- บุญชู โสตา. (2545). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). **เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน**. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พาริตา สุริยะพงศ์ไชย (2564) **ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร**.สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ** (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี: สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- มะसानุสี อาลี. (2562). **ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครู ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี** สาขาวิชาการศึกษาศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สร้อยสลา พลอยทับทิม(2561) **ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยทุ เกษสาคร. (2545). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: เจ. พรินติ้ง.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). **เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)**. กรุงเทพมหานคร.
- แสงเดือน เรือนคำ. (2564). **ความต้องการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- อนุชา เพ็งสุวรรณ. (2549). **การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)**. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อณัญญา กิจศิริไพบูลย์. (2551). **สภาพและปัญหาการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอด่านช้างจังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อินทอร วิลัยพงษ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting**. New York: Free Press.
- Gilley, J.W. Egg land, S.A. & Maycunich, A.M. (2002). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M. A.: Perseus.

- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.1959.**The Motivation to Work. New York:** John Wiley and Sons, Inc.
- Hodgson, R. A. (1981). *Classification of structures on joint surfaces. American Journal of Science*, v. 259, p. 493–502.
- James, C. (1970). **Structure–of Intellect Measures and Other Test as Predictors of Success in Tenth–Grande Modern Geometry, Education and Psychological measurement.** 30 (Spring–Winter 1970), 437–441.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John Harold. (2007). **Human Resource Management: essential perspectives.** (4th ed.). Mason, OH: Thomson Business and Economics.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw–Hill Book Company, Inc.
- Mowad, L., & Ruhle, D. C. (1988). **Hand Book of Emergency Nursing process Approach.** California: Norwalk connective.
- Nadler,L.C. (1980). **Corporate Human Resource Development.** New York: American Society for Training and Development.
- Nadler,L.andWiggs, G.D. (1989). **Managing Human Resources Development.** SanFrancisco,California: Jossey–Bass.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. **Foundations of Human Resource Development..** San Francisco: Berrett–Koehler. 2001.

ภาคผนวก





แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี
 2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อความ
ต้องการพัฒนาตนเองต่อไป
 3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะสรุปเป็นลักษณะภาพรวมซึ่งจะไม่ทำให้มี
ผลกระทบต่อนักเรียนของท่านแต่อย่างใด
 4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ หากท่านเว้นข้อใดข้อหนึ่ง แบบสอบถามนั้นจะ
กลายเป็นแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์และจะไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการวิจัยได้
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอภิสรณ์ ทะสุวรรณ
หมวดศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงหรือเติมข้อความในช่องว่าง

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

- (1) 20-30 ปี (2) 31-40 ปี
 (3) 41-50 ปี (4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- (1) โสด (2) สมรส
 (3) หม้าย/ หย่าร้าง

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- (1) 1-5 ปี (2) 6-10 ปี
 (3) 11-15 ปี (4) 16 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองไทรบุรี จังหวัดนันทบุรี

คำชี้แจงโปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการฝึกอบรม					
1. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตร ความชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง					
3. ท่านต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม ที่ สามารถนำมาใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งใน ปัจจุบันและในอนาคต					
4. ท่านต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ ทันสมัย					
5. ท่านต้องการให้มีฝึกอบรมเพื่อเตรียมความ พร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					
6. ต้องการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ					
7. ท่านต้องการพัฒนาและฝึกอบรมเทคนิค การติดต่อสื่อสารและการใช้ ภาษาต่างประเทศ					
8. ท่านต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมร่วมกับ หน่วยงานและองค์กรภายนอกที่ต้อง ปฏิบัติงานร่วมกัน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการศึกษา					
9. ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาตรงกับ กับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อสร้าง ความมั่นใจสำหรับการทำงาน					
10. ท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติมในสาขาที่ตรง กับตำแหน่งเพื่อนำมาประยุกต์ใช้งานใน อนาคต					
11. ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับการศึกษา ที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพ สำหรับการทำงานในอนาคต					
12. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีนโยบาย สนับสนุนเพื่อผลักดันให้บุคลากรในองค์กร ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
13. ท่านต้องการให้หน่วยงานสนับสนุน ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
14. ท่านการไปศึกษางานภายนอกหน่วยงาน ที่ตรงกับงานที่ตนเองปฏิบัติและนำกลับมาใช้ ประโยชน์จริง					
15. ท่านมีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้และนำ ข้อมูลจากหน่วยงานและองค์กรภายนอกมา ปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานของตนเอง					
16. ท่านมีการเรียนรู้ พัฒนา ค้นคว้าข้อมูล ด้วยตนเอง โดยการใช้เทคโนโลยีและสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ให้กับตนเองอยู่เสมอ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการพัฒนา					
17. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานเพื่อให้มีพัฒนาตนเองเพิ่มเติมใน เรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ					
18. ท่านต้องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะ การเรียนรู้ความสามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลง					
19. ท่านต้องการเสริมสร้างประสบการณ์ด้าน ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของสำหรับการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต					
20. ท่านต้องการให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร					
21. ท่านต้องการให้หน่วยงาน มี กระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญ ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน					
22. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้ คำปรึกษาแนะนำสอนงาน					
23. ท่านต้องการพัฒนาทักษะ ศิลปะการ ทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน หน่วยงาน					
24. ท่านต้องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่ จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเองในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองไทรมา จังหวัดนนทบุรี

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการฝึกอบรม					
1. ท่านต้องการให้หน่วยงานมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.66
2. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรม ในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะ ด้านใดด้านหนึ่ง	0	+1	+1	3	1.00
3. ท่านต้องการให้มีการจัด ฝึกอบรม ที่สามารถนำมาใช้ได้ ใน การปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00
4. ท่านต้องการพัฒนาและ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00
5. ท่านต้องการให้มีฝึกอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อมที่จะเลื่อนขั้น ไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
6. ต้องการพัฒนาและฝึกอบรม ในหลักสูตรด้านการพัฒนา บุคลิกภาพ	0	+1	+1	2	0.66

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
7. ท่านต้องการพัฒนาและ ฝึกอบรมเทคนิคการการ ติดต่อสื่อสารและการใช้ ภาษาต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1.00
8. ท่านต้องการมีการจัด ฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานและ องค์กรภายนอกที่ต้องปฏิบัติงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านการศึกษา					
9. ท่านต้องการศึกษาต่อใน สาขาวิชาตรงกับกับตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อสร้างความ มั่นใจสำหรับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10. ท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติม ในสาขาที่ตรงกับตำแหน่งเพื่อ นำมาประยุกต์ใช้งานในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00
11. ท่านต้องการศึกษาต่อใน ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่ม ทักษะและประสิทธิภาพสำหรับ การทำงานในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00
12. ท่านต้องการให้หน่วยงานมี นโยบายสนับสนุนเพื่อผลักดันให้ บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้น	+1	0	+1	2	0.66
13. ท่านต้องการให้หน่วยงาน สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
14. ท่านการไปศึกษางาน ภายนอกหน่วยงาน ที่ตรงกับงาน ที่ตนเองปฏิบัติและนำกลับมาใช้ ประโยชน์จริง	+1	+1	+1	3	1.00
15. ท่านมีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ และ นำข้อมูลจาก หน่วยงานและองค์กรภายนอก มาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงาน ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
16. ท่านมีการเรียนรู้ พัฒนา ค้นคว้าข้อมูล ด้วยตนเอง โดย การใช้เทคโนโลยี และ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ให้กับตนเองอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านการพัฒนา					
17 ท่านต้องการได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้มี พัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
18. ท่านต้องการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ ความสามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลง	+1	0	+1	2	0.66
19. ท่านต้องการเสริมสร้าง ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อ เตรียมความพร้อมของสำหรับ	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน	(IOC)
การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต					
20. ท่านต้องการให้มีการจัด กิจกรรมพัฒนาส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
21. ท่านต้องการให้หน่วยงาน มี กระบวนการพัฒนา และสร้าง ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรใน องค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
22. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ หรือการให้ คำปรึกษาแนะนำสอนงาน	+1	+1	+1	3	1.00
23. ท่านต้องการพัฒนาทักษะ ศิลปะการทำงานเป็นทีม การอยู่ ร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00
24. ท่านต้องการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้นวัตกรรม และ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆที่จะ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อภิสรณ์ ทะสุวรรณ
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ปี พ.ศ. 2524 ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา,
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ตำแหน่งอาจารย์ หมวดศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

