

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี<sup>1</sup>

## Factors influencing the self-development of civil servants,

### Lopburi Skill Development Office

นริศรา ชันดี<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดลพบุรี จำนวน 104 ตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านความอดทน และพยายาม ด้านการประเมินผล ด้านการหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรและข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันและสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำ ทักษะความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้อง

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กับความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 85.10

## Abstract

The study of factors influencing the self-development of civil servants, Lopburi Skill Development Office now The objective is 1. to study the level of self-development of civil servants of the Lopburi Skill Development Office; 2. To study the relationship between personal factors and factors that influence Self-development of civil servants, Lopburi Skill Development Office 3. To study problems and suggestions regarding self-development of civil servants from the Lopburi Skill Development Office.

The sample group was personnel of the Lopburi Skill Development Office and personnel under the Ministry of Labour within Lopburi province. 104 samples The data obtained to analyze the data with descriptive statistics consist of: Frequency distributions, percentages, means, deviations, standards, and inferential statistics include one-way analysis of variance and analysis of multiple regression equations.

The results of the study showed that the level of self-development of civil servants of the Lopburi Skill Development Office. Overall, it is at the highest level. The areas with the highest average were learning, followed by patience and effort. Evaluation, Finding Sponsors, Finding Appropriate Resources Self-diagnosis

The area with the lowest average is the targeting side. Comparison of self-development results of civil servants of the Lopburi Skill Development Office. Classified by personal factors, it was found that personnel and civil servants of the Lopburi Skill Development Office Personal factors include gender, age, level of education, duration of work. The average monthly income, employment type, significantly different at 0.01, had different levels of self-development at work, and finally found that the motivational factors for achievement that affect the self-development of civil servants, Lopburi Skill Development Office. Statistically significant at a level of 0.01, explaining the level of influence at 85.10%.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การต่างๆในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงองค์การเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนงานของภาครัฐ และที่ไม่ใช่ภาครัฐ รวมไปถึงองค์การเอกชนต่างๆ รูปแบบในการบริหารและการตั้ง การจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและขึ้นอยู่กับบริบทของงานในองค์การนั้น เช่น จากองค์การที่มีผู้นำ

หรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนด โดยผู้นำ และพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ต่อมาเป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชาแนวตั้งมาเป็นแบบแนวราบ ทั้งนี้เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และสุดท้ายได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานมาเป็นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานเพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกัน เกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลผลิตและรายได้ขององค์การเพิ่มขึ้น เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ผศ.วินัย เพชรช่วย (2565) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเองพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญ ทางผู้วิจัยจึงตระหนักได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์การ คือการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ทฤษฎีของ McClelland ( 1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตต์ ,2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เน้นอธิบายการจูงใจของมนุษย์ที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจจึงอาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในองค์การ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้วยระดับเกณฑ์การทำงานที่ดี และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน และยอมรับนโยบายขององค์การ พนักงานจะเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ดังที่ Megginson และ Pedler ( 1992 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตต์ , 2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาคือการเรียนรู้ที่มีความต้องการ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง อีกทั้งการพัฒนาตนเอง ยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หากบุคลากรขาดสิ่งจูงใจ การพัฒนาภายในองค์การก็จะไม่สามารถดำเนินให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์การวางไว้

จังหวัดลพบุรีได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรภายในจังหวัด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน จึงกำหนดมาตรการกลไก หรือระบบการบริหารและการพัฒนาบุคคล ดังนี้ 1.หลักเกณฑ์การ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน 3. การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน 4. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด ยกตัวอย่าง สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยให้บุคคลเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกันที่คำนึงถึงความต้องการ จำเป็น ของแต่ละหน่วยงาน และเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดให้ทุกหน่วยงานรวมถึงสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๕ ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๘ กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาทั้งการพัฒนาบุคลากรที่เป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดขึ้นเอง และการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป็นต้น หรือการพัฒนาบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การสอนแนะ การมอบหมายงานการใช้ระบบพีแอลซี เป็นต้น อีกทั้งยังมีการพัฒนาบุคลากรที่คล้ายคลึงกับสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความอุตสาหะพยายาม ถือว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กรด้วย บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือคุณลักษณะของบุคคลมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่างๆ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

ด้วยเหตุฉะนั้น ข้าพเจ้าจึงสนใจเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพขององค์กรโดยรวม โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดลพบุรี ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางองค์กร ในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองอันจะส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีหรือไม่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
3. การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมีแนวทางอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

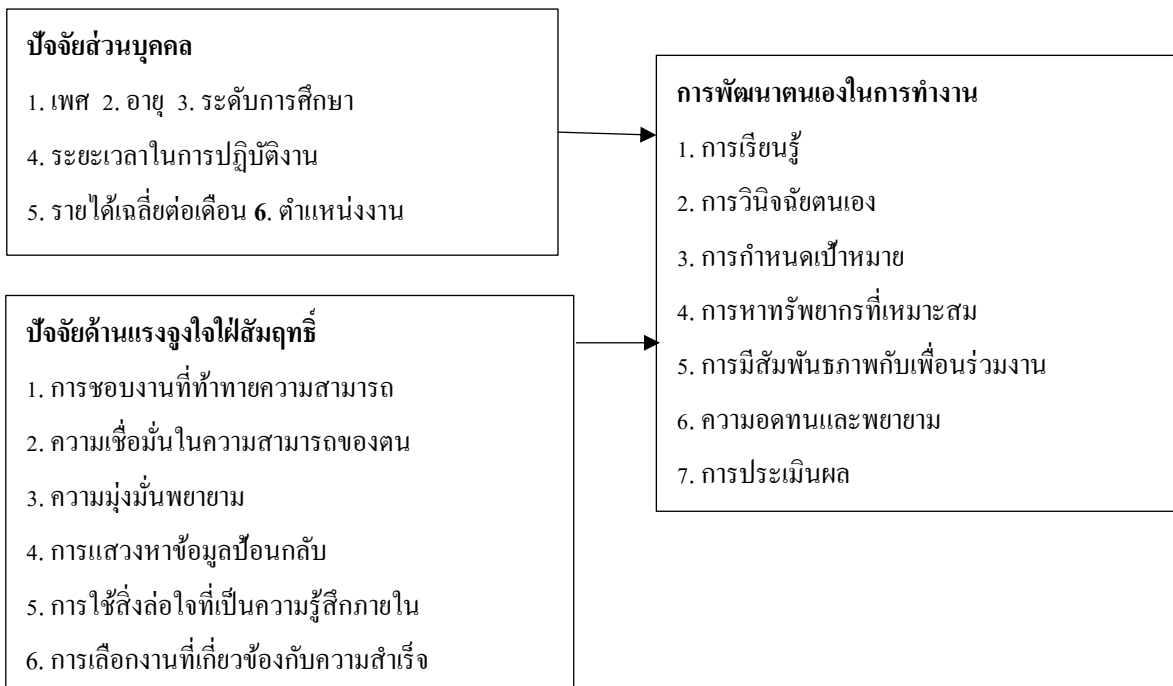
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็นแนวคิดที่ศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากประชากรที่ต้องการศึกษามีจำนวนไม่มากนัก ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 140 คน ในการศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดลพบุรี คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 92.7 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 104 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1.6 ตำแหน่งงาน

## 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

- |   |  |
|---|--|
| 2.1 การชอบงานที่ทำทําความสามารถ           | 2.2 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน         |
| 2.3 ความมุ่งมั่นพยายาม                    | 2.4 การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ                |
| 2.5 การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน | 2.6 การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความลําเร็จ |

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

### 1) การพัฒนาตนเองในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- |                             |                                     |                      |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| 1.1 การเรียนรู้             | 1.2 การวินิจฉัยตนเอง                | 1.3 การกำหนดเป้าหมาย |
| 1.4 การหาทรัพยากรที่เหมาะสม | 1.5 การมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน |                      |
| 1.6 ความอดทนและพยายาม       | 1.7 การประเมินผล                    |                      |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวแปรต้น ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำทําความสามารถ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจ ที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความลําเร็จ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวแปรตาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัย กำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ความอดทนพยายาม และการประเมินผล

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

## 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทําการปรึกษาและสอบถามความ

คิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น การหาความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability Test) ผู้วิจัยดูจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient ;  $\alpha$ ) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาณจนวาที, 2544) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือจากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) ของ Cronbach (1970) อ้างถึงใน พิษญาภา วงศ์หมัดทอง, 2563) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป และจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) เท่ากับ 0.927 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 104 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยส่งคิวอาร์โค้ดทาง Line เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานภายในจังหวัดลพบุรี

5.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ



## 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) วิเคราะห์ระดับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3) วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าตามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชบัญชา, 2545, หน้า 27) การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองในการทำงาน จึงมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.10 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.90 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.10 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.30 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.70 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.30 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.90 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงมากกว่า 25,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุดช่วงไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.90 ส่วนใหญ่ทำงานในประเภทพนักงานราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาทำงานในประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.40 และทำงานในประเภทลูกจ้างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.20

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับ

ความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือความมุ่งมั่นพยายาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.54) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.61)

3. การพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ด้านการเรียนรู้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่นคือด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.57)

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้นองค์กรควรที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรักษาคุณภาพการทำงานที่ดี วางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้ กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยอาจมีการจัดให้มีการอบรมกับการทำงานในรูปแบบของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) เพื่อปรับทัศนคติของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งองค์กร อาจจัดให้มีสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี เพื่อเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคลากรตัวอย่าง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. จากการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวินิจฉัยตนเองมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้มีการร่วมกันทบทวนการประเมินผลงาน ประเมินความสามารถจุดเด่น-จุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองสามารถปรับปรุงแก้ไขทันทีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้ได้ดีขึ้น โดยอาจมีการจัดอบรมเรื่องเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทบทวนผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับให้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นที่น่าสนใจ อีกทั้งเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

### บรรณานุกรม

- กรฎาริน ตั้งสกุล. (2558). ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร  
เกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ).  
มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี
- กิติ ตยัคคานนท์. (2554). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.  
คติ โฆษณันตชัย (2554). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของ  
พนักงานบริษัท นว พลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงจิตร สุกสมบัติโอฬาร. (2557). ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการ และการ  
พัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN  
Community):กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้า  
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์.(2562) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- โมลี สุทธิโมลีโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธ จิตวิทยา.
- Dragica Stojanović. (10 กันยายน 2561). *researchgate*. เข้าถึงได้จาก Frederick Herzberg Motivational  
Theory | Download Scientific Diagram (researchgate.net)
- Ron Paul. (11 กรกฎาคม 2553). *21st Century American Dream* . เข้าถึงได้จาก Human Motivation: ERG  
Theory | 21st Century American Dream (wordpress.com)
- Wellington Ave. (20 สิงหาคม 2564). *timelinetheatre*. เข้าถึงได้จาก TimeLine South 2021: Wellness  
Corner - TimeLine Theatre