

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง)¹

MOTIVATION OF SELF-DEVELOPMENT OF COOPERATIVE
PROMOTION DEPARTMENT'S EMPLOYEES (CENTRAL)

อรณพ นุตติพาณิชย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 240 คน จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยใช้เครื่องมือในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test การทดสอบ ANOVA และการวิเคราะห์ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ ระดับรายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอื่น ๆ ยังส่งผลในเชิงบวกต่อรูปแบบการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาต่อและการเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งองค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นหรือต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่จูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การพัฒนาตนเอง

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aim to: 1) Study the motivation of self-development of the Cooperative Department Promotion's employees (central) and 2) Study the factor of motivation for self-improvement Cooperative Department Promotion's employees (central). The sample group used in the study of 240 people from personnel working in the Cooperative Department Promotion (central). The survey and data collection tool is a questionnaire. The statistics used for data analysis is as follows: Frequency, Mean, Percentage, Standard Deviation, t-Test, ANOVA Test, and Multiple Regression Analysis.

This research found : 1) the personal characteristics of the sample group in terms of age, income level, period of work and attending training in knowledge and skills in working in the agency affecting the motivation for self-development in performing different tasks while the gender, identity, education level, and job position. It affects the motivation for self-development in the performance of work is not different. at the level of statistical significance at 0.05 2) Motivation factors for job responsibility and the motivating factor for respect is the most motivating factor for self-development in working. Where the factor supporting relationships with colleagues is the factor that affects employees' motivation to work the most. In addition, motivation and support factors have a positive effect on self-improvement patterns in continuing education and training workshops. The organization must show an opportunities for advancement in the position. Create a working environment that motivates personnel to be motivated for self-improvement. and focus on the development of knowledge and skills that are necessary or required in practice so that personnel can work with confidence including creating an atmosphere in the organization that motivates personnel to be more willing to work

Keyword: Motivation, Self-development

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 โดยมีการตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นและโอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการสหกรณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์ และธนกิจ เป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ กำกับดูแล พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสหกรณ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกษตรกรที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ มีความกินดีอยู่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) และส่วนภูมิภาคในทุกจังหวัด (สำนักงานสหกรณ์จังหวัด) ประกอบด้วยบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ 3,020 คน ลูกจ้างประจำ 564 คน และพนักงานราชการ 1,628 คน รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 5,212 คน (กองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564) ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ นั้น ต้องมี การประสานงานและมีความสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ทั้งภายในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานอาจพบปัญหาตามมา เช่น ขาดทักษะความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ความชำนาญในงานยังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขาดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถาบันเกษตรกร ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของตนเอง นอกจากอิทธิพลที่มาจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้ว ยังรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ขององค์กรไม่ตรงกับรูปแบบการปฏิบัติงาน และภาระงานของภาครัฐที่เพิ่มขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ไปจนถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง มีอัตราการขาดงาน การลาออกจางานเพิ่มขึ้น และผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานลดลง ซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน หากไม่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อาจทำให้องค์กรมีการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และเพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

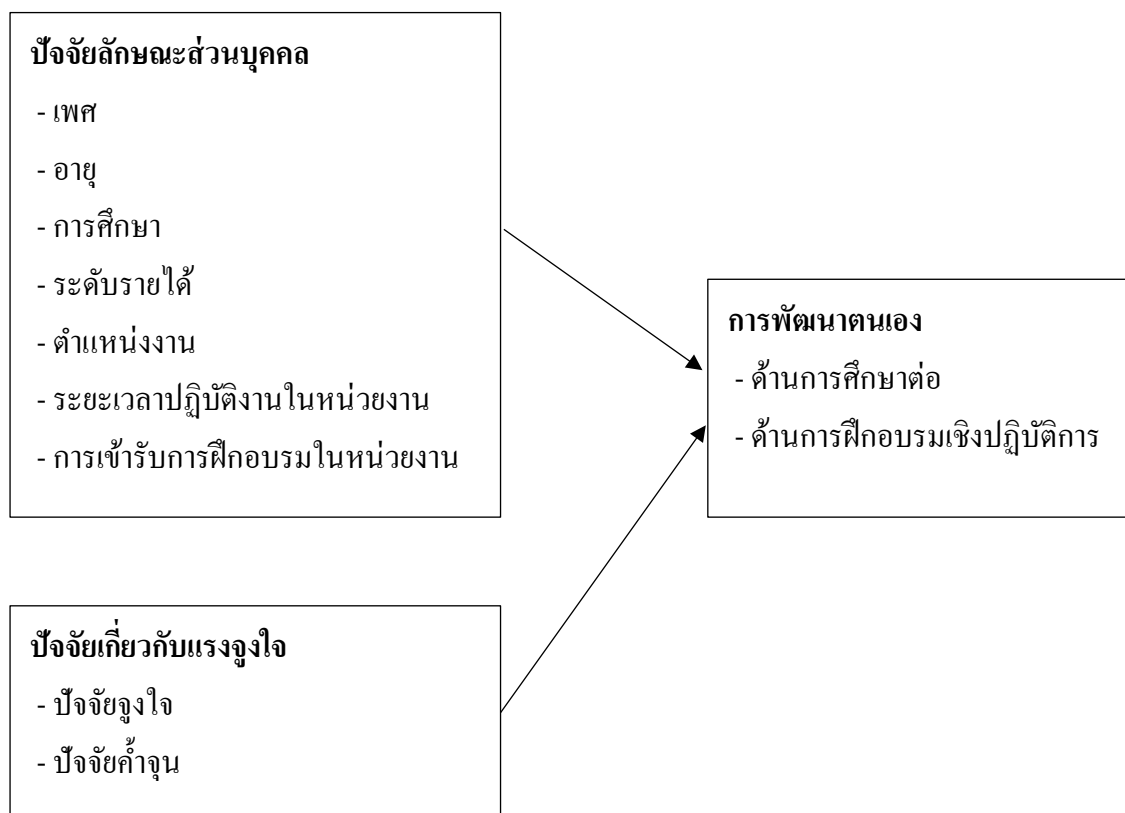
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง)
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานองค์การ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เทศน์ จำนวน 549 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) คิดสัดส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 232 คน ทั้งนี้ เพื่อความครบถ้วนของข้อมูลและป้องกันความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 240 คน และการสุ่มตัวอย่งนั้นจะใช้รูปแบบ การสุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสหรือแบบมีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) การศึกษา
- 1.4) ระดับรายได้
- 1.5) ตำแหน่งงาน
- 1.6) ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- 1.7) การเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงาน

2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 2.1.1) ลักษณะของงาน
- 2.1.2) การยอมรับนับถือ
- 2.1.3) ความรับผิดชอบในงาน
- 2.1.4) การมุ่งความสำเร็จของงาน
- 2.1.5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน

2.2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 2.2.1) รายได้
- 2.2.2) ความมั่นคงในงาน
- 2.2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.4) นโยบายและการบริหาร
- 2.2.5) สภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) การพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

- 1.1) การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ
- 1.2) การพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะของแต่ละบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ คือ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ หรือเกิดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ การมุ่งความสำเร็จของงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 ข้อ

2) ปัจจัยก้ำจุน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยพยุงหรือป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ รายได้ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกรูปแบบของการพัฒนาตนเองเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านการศึกษา และการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามดังกล่าว ใช้การสอบถามในลักษณะของการกำหนดมาตราส่วน (Rating Scale) และวัดความคิดเห็นในรูปแบบของ (Likert Scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สำหรับมาตรส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการให้ความสำคัญกับประเด็นที่ถามเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	แสดงว่า มีค่าระดับการให้ความสำคัญน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	แสดงว่า มีค่าระดับการให้ความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	แสดงว่า มีค่าระดับการให้ความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	แสดงว่า มีค่าระดับการให้ความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	แสดงว่า มีค่าระดับการให้ความสำคัญมากที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ เพื่อพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามและขอบเขตของการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหา หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำซ้อนกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบหาความน่าเชื่อถือของเนื้อหา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.96 ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 สรุปได้ว่า แบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้วิธีการสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

5.2 การเปรียบเทียบข้อมูลของประชากร 2 กลุ่ม ใช้การหาความแปรปรวน t-Test และการทดสอบความแตกต่างของประชากร 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

5.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีสถานะเป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.50 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี ร้อยละ 36.25 มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 53.75 มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 30.00 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 82.08 มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้วมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.92 และในการเข้ารับการอบรมต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างมีการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ครั้ง ร้อยละ 56.25

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) แบ่งตามลักษณะของปัจจัยได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนพบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.880) สามารถเรียงลำดับในแต่ละด้าน โดยด้านที่ 1 ลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.946) ด้านที่ 2 การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.072) ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.163) ด้านที่ 4 ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.819) ด้านที่ 5 โอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.398)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.594) สามารถเรียงลำดับในแต่ละด้าน โดยด้านที่ 1 รายได้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.552) ด้านที่ 2 ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.050) ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.154) ด้านที่ 4 นโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.660) ด้านที่ 5 สภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.554)

3) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.033) รองลงมาคือการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย 3.975)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะของประชากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน พบว่า ลักษณะของอายุ ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน ในขณะที่ลักษณะของเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อร้อยละ 97.70 โดยปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่เดียวกันทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการร้อยละ 98.70 โดยทั้ง 2 ปัจจัยเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) พบว่า ความแตกต่างของลักษณะของประชากรด้านอายุ ระดับรายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เมื่อบุคลากรมีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์มากขึ้นก็จะแสวงหาลักษณะงานที่เหมาะสมที่ตนเองสามารถรับผิดชอบได้ สร้างความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติและได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง ในขณะที่เดียวกันรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง คนทั่วไปมักจะเกิดแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับรายได้หรือรางวัลเพิ่มมากขึ้น หากรางวัลที่ได้รับไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นตามที่ตนเองคาดหวัง นอกจากนี้ การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหน่วยงาน ก็เป็นแรงจูงใจหนึ่งในการพัฒนาตนเองได้ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง จะช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลให้มีผลงานที่ดีขึ้น และจะทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นไปได้ ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยภายในตัวบุคคล) ยังคงเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อมภายนอกบุคคล) ที่กระตุ้นบุคคลเกิดแรงจูงใจ เช่น ต้องการรายได้เพิ่มมากขึ้น ต้องการความมั่นคงในการทำงานหรือสวัสดิการที่ดีขึ้นจากเดิม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังทราบถึงผลของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อรูปแบบการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ทั้งในด้านการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองด้านการเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลในเชิงบวกต่อรูปแบบการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการศึกษาต่อและการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากองค์ความรู้จากการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานของตนเองได้ และการศึกษาต่อยังเป็นการพัฒนาตนเองที่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ในขณะที่การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองที่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันสั้น และส่วนใหญ่จะเป็นการอบรมเฉพาะทาง เพื่อสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ทั้งยังได้มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น หากองค์กรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการที่ปฏิบัติ ก็สามารถนำประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านปัจจัยจูงใจ องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มากกว่าการคัดสรรจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน ให้การยอมรับนับถือหรือเชื่อถือในผลงานของผู้ปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองได้

ด้านปัจจัยค้ำจุน องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นหรือต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่จูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้การนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาปรับใช้ในการหน่วยงานของตน ก็สามารถสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ตลอดเวลา รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือสร้างความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมาใช้ในองค์กร ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการสำรวจแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถวิเคราะห์ได้ถึงแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริงจากการสำรวจเชิงปริมาณ อาจจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการสำรวจเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

2. ควรมีการเพิ่มขนาดตัวอย่างในการสำรวจ หรือขยายขอบเขตของการสำรวจไม่จำกัดเพียงบุคลากรส่วนกลาง

3. ควรศึกษาวิจัยในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อหาความสอดคล้องหรือความแตกต่างของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

บรรณานุกรม

- THACH MINH TRUNG. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2557). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 131 (ตอนที่ 88 ก), 84-90
- จุฑามาศ สนนก. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เมษายน 2559 - มิถุนายน 2559, 63-72.
- จุรี วรรณเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563, 125-138
- บัวงาม กลิ่นหอม. (2018). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. The Journal of Boromarjonani College of Nursing Suphanburi. Vol.1 No.1 January – June 2018, 49-57
- พรพรรณ พุฒินานสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสมาคมนักวิจัยปีที่ 24 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2562, 290-305
- พะยอม พึ่งเดือน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2, 51-73
- เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามเสนใน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พุทธิพงษ์ มีทอง. (2563). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร:กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร.
- วรรณรีย์ คนขยัน สมชัยอนุสนธิ์พรเพิ่มและชานินทร์ คงศิลา. (2021). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร. วารสารพระจอมเกล้า 2564 : 39 (3), 231-238

วินัย เพชรช่วย. (2556). ความหมายของการพัฒนาตนเอง. จาก :

https://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm

สุวรรณณี ภู่อื่น. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสุทธการในระดับปฏิบัติการ

สังกัดสำนักงานสุทธการภาคที่ 1 กรมสุทธการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
สุรัตนา จงรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

(Public sector Management Quality Award:PMQA). 9 ธันวาคม 2559.

จาก : <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ.

30 ตุลาคม 2553. จาก : <https://www.ocsc.go.th/civilservice>

อัญชลี มีบุญ. (2562). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

วารสารวิจัยรำไพพรรณี ปีที่ 13. ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2562, 198-206