

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND PERSONNEL'S SELF-
DEVELOPMENT ON WORKING IN THE SECRETARIAT OF THE CABINET.

อภิสรรา สุทธิช่วย²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกมาจากกลุ่มประชากร จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจและระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงื่อนไขในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The research aimed to describe personnel in the secretariat of the cabinet on the level of motivation and self-development on working and also compare them with different personal characteristics, including to examine the influence of motivation to self-development on working. 200 samples were drawn from its population via simple random sampling. Reliability-tested questionnaire was the essential research tool. Data collected were analyzed through mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The findings revealed that motivation both motivator and maintenance factor was at high range while self-development on working was at medium. Personal characteristics confirmed indifferent opinion both on motivation and self-development on working. Achievement, recognition, working condition, job security, and peer relationship affected to self-development on working.

Keywords: Motivation, Motivation factors, Maintenance factors, Self-development on working

บทนำ

การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของคน การพัฒนาแนวทางนี้จะเน้นให้บุคคลได้ค้นหาตนเอง การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการจัดทำแผนการดำเนินชีวิตที่เป็นรูปธรรม กล่าวคือ สอนให้บริหารชีวิตของตนเองก่อน ถ้าบุคคลมีแผนการบริหารชีวิตที่ดีแล้วบุคคลเหล่านั้น ย่อมสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายชีวิตเข้าสู่เป้าหมายในการทำงานขององค์กรได้ (เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554) ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความต้องการพัฒนาตนเอง คือแรงจูงใจ ดังที่ Morgan (อ้างถึงใน บวรวิช นนทะวงษ์, 2553) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงปรารถนาเพื่อมุ่งความสำเร็จ เป็นการพัฒนาความเป็นเลิศ อันเป็นแรงขับส่วนบุคคลที่ทำให้ ผลงานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล สุขชื่น (2556) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐานบุคคลที่มีแรงจูงใจลักษณะนี้ชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น หาวิธีการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนและมีความรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จ นอกจากนี้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ตนเองทำอยู่จะทำให้บุคคลนั้นมีความรัก ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ส่วน วรณิสา แยมเกตุ

(2559) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองนั้น ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำ ทักษะ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายในและการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ และบุคคลที่มีความพึงพอใจในลักษณะของงาน การมีโอกาสดำเนินงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ จะส่งผลให้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ในฐานะหน่วยงานของรัฐมีภารกิจเกี่ยวกับราชการของคณะรัฐมนตรี การประสานราชการกับส่วนราชการในพระองค์ การประสานราชการกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ และภารกิจเกี่ยวกับประชาชน โดยการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ของฝ่ายบริหาร พัฒนาการออกกฎ ระเบียบ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ประสานการปฏิบัติตามนโยบาย และมติของคณะรัฐมนตรีเพื่อนำไปสู่การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ การได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จะเป็นสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ และเป็นการสร้างทุนทางปัญญาให้แก่บุคลากร ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบได้ในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ก็คือ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม หรือพัฒนายังมีจำนวนครั้งที่อบรมค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอื่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา ยังอยู่ภายใต้ขอบเขตที่จำกัดไม่ทั่วถึง ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะเป็นระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ซึ่งทำให้บุคลากรที่ได้รับโอกาสในการเข้าอบรมพัฒนาตนเองน้อยเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการให้บริการกับผู้บริโภค นอกจากนี้ในส่วนของหัวข้อในการอบรมสัมมนาไม่มีความหลากหลาย และยังไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และขาดการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวถึงปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. พรรณนาระดับแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แตกต่างหรือไม่ อย่างไร
3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี หรือไม่ ในลักษณะใด

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แตกต่างกัน
3. แรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร
 - 1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 393 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ถูกคัดเลือกมาจากกลุ่มประชากร จำนวน 200 คน
2. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย
พื้นที่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
3. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg (1959) และแนวคิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของ Magginson & Pedler (1992) ในการกำหนดตัวแปรดังนี้

1) ตัวแปรต้น (Independent variables) คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน เงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 7 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรมและโปร่งใส การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน

1.3 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.4 โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลาการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับจากหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยช่วยสนับสนุนในการทำงานถ้าขาดหายไปก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ตำแหน่งงานเดียวกันเงินเดือนมีความเหมาะสม

2.2 เจื่อนใจในการทำงาน หมายถึง มีความพึงพอใจกับขั้นตอนการทำงานระยะเวลาในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม และหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ทันทสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.3 สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับคำแนะนำและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความรู้สึกมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นใจในองค์กรโดยจะไม่ถูกย้าย หรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และได้รับรู้ข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานอยู่เสมอ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นสามารถปรับความเข้าใจกันได้ทันที

3. การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง การมีความพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและระบบงานต่างๆ อยู่เสมอ นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 การวินิจฉัยตนเอง หมายถึง การประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ได้ดีขึ้น ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

3.3 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด และกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง

3.4 การหาทรัพยากรที่เหมาะสม หมายถึง การมีวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการใช้

3.5 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลรอบข้างที่มีความเชี่ยวชาญ ส่วนช่วยเพิ่มทักษะ ให้คำแนะนำ คอยสนับสนุน ให้ความเชื่อถือ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.6 ความอดทนและพยายาม หมายถึง การมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วางแผนและประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ด้านความรู้สึกรับประกันในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดการพัฒนาตนเองของ Magginson & Pedler (1992)

Magginson & Pedler (1992) ได้แบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองเริ่มต้นจากการเรียนรู้ ถ้าไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าได้

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self diagnosis) หรือการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นแนวทางและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) หลังจากที่กำหนดเป้าหมายแล้ว การมีทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นประโยชน์และมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จ

5. การหาเพื่อน (Recruit of other people) การหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลรอบข้าง เป็นส่วนช่วยเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย

6. ความอดทนและความพยายาม (Strick ability and perseverance) เป็นการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. การประเมินผล (Evaluation) ของการกระทำ ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นิสรา รอดนุช (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและ ความรับผิดชอบในงาน

วรรณวิสา แยมเกตุ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำ ทักษะความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลธนาคารเอกชน 3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

กรกฎาริน ตั้งสกุล (2558) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ในส่วนข้อมูลบุคคลมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD.	แปลความ
1. ด้านลักษณะงาน	3.65	0.68	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.46	0.76	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.49	0.73	มาก
4. ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ	3.44	0.69	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.46	0.80	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ	3.50	0.61	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.27	0.79	ปานกลาง
2. ด้านเงื่อนไขในการทำงาน	3.39	0.78	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน	3.47	0.72	มาก
4. ด้านความรู้สึkmั่นคงในงาน	3.35	0.52	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.41	0.70	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงื่อนไขในการทำงาน ตามลำดับ

1.2 การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD.	แปลความ
1. ด้านการเรียนรู้	3.32	0.74	ปานกลาง
2. ด้านการวินิจัยตนเอง	3.42	0.57	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.39	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	3.27	0.65	ปานกลาง
5. ด้านการหาเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.59	มาก
6. ด้านความอดทนและพยายาม	3.37	0.63	ปานกลาง
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.35	0.59	ปานกลาง
รวม	3.37	0.48	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหาเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวินิจัยตนเอง และด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ประเภทต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ มีแรงจูงใจด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบในงานสูงกว่าลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรมีระดับแรงจูงใจและระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน Beta	t-value	Sig
ค่าคงที่	1.226		8.129	.000*
ปัจจัยจูงใจ	.008	.010	.145	.885
ปัจจัยค่าจูน	.648	.743	10.987	.000*

R = .736 R Square = .541 Adjusted R Square = .537 SE = .330 F = 116.209 Sig F = 0.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 53.70 ซึ่งรายตัวแปรของปัจจัยค่าจูนที่มีอิทธิพลแสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยค่าจูนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน Beta	t-value	Sig
ค่าคงที่	1.051		6.527	.000*
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	.061	.103	1.718	.087
2. เจื่อนใจในการทำงาน	.085	.142	2.112	.036*
3. สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน	.019	.028	0.445	.656
4. ความรู้สึกรับประกันในงาน	.175	.166	2.507	.013*
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.343	.496	8.252	.000*

R = .783 R Square = .613 Adjusted R Square = .603 SE = .3056 F = 61.473 Sig F = 0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลทดสอบ พบว่า เจื่อนไซในการทำงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.30

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเจื่อนไซในการทำงาน ตามลำดับ ดังที่ Herzberg (1959, p. 86) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบทางด้านจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ทำทหาย ทำแล้วมีโอกาสเกิดความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน บุคคลรู้สึกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ทำงานแล้วได้รับโอกาสและความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) และได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) นอกจากนี้เกิดจากปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย เงินเดือน (Salary) เจื่อนไซในการทำงาน (Working condition) สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation) ความมั่นคงในงาน (Job security) และ สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peers relation) เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมาก จะทำให้บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษา นิสรารอดนุช (2559) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย โดย เรียงลำดับ จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ในส่วนของ โบนัส ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและ ความรับผิดชอบในงาน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีพบว่า บุคลากร มีระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหาเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวินิจฉัยตนเอง และด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง และการที่บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพในการในงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณวิสา แยมเกตต์, 2559, หน้า 8) และบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ อาจมีปัจจัยด้านอื่น ๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ มีแรงจูงใจด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบในงานสูงกว่าลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ปัจจัยค้ำจุน จึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณวิสา แยมเกตต์ (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ผลการศึกษารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสที่ทำงานได้ และการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุนด้านเงื่อนไขในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีแรงจูงใจต้องการโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ตลอดจนในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เงื่อนไขในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในงานตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน หรือการมีสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจดังกล่าวสูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน และควรมีการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างซึ่งหน่วยงานบริหารจัดการกระตุ้นให้เกิดกับบุคลากรได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหาร และหน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับการยอมรับนับถือ และทบทวนปรับปรุงการจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน โดยทบทวนเกี่ยวกับการมอบหมายงาน ปริมาณงาน ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ความประพฤติดี

2. จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เกิด ความรู้สึกมั่นคงในงาน กิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และเงื่อนไขในการทำงานเพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้น ให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน และนอกจากนี้ต้องจัดกิจกรรมหรือรางวัลให้บุคลากรใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน เช่น การทำงานล่วงเวลาอย่างเสมอภาคกัน ผู้นำขององค์กร หรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรปรับปรุงในด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีความต้องการการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร

2. ควรศึกษาปัญหาในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานและความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กับบุคลากรอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กรกฎาริน ตั่งสกุล. (2558). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิสรา รอดนุช. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเอบีบี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Magginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self development: A facilitator' guide*. London: McGraw-Hill.