

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี¹

Factors affecting the self-development needs of Local Employee's
Nongkhae District, Saraburi Province.

ปรัชญาภรณ์ คชมะเริง²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น กับปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจ กรณีศึกษา: พนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 19 แห่ง มีพนักงานส่วนท้องถิ่น 391 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอหนองแคโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970,p.608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก อาศัยการวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และประเภทส่วนราชการ) มิติด้านความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. 0.793) และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ (1) ด้านการปฏิบัติงาน (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านสุขภาพ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (5) ด้านวิชาการ (6) ด้านการบริหาร และ (7) ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มิติเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. 0.415) และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ (1) ความสำเร็จของ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

งาน (2) ความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงาน (3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัด สระบุรี อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล, การพัฒนาตนเอง, พนักงานส่วนท้องถิ่น

Abstract

Subject research Factors affecting the self-development needs of Local Employees, Nong Khae District, Saraburi Province There are 2 objectives: (1) to study the self-development needs of local employees in Nong Khae District, Saraburi Province (2) to study the relationship of self-development needs of local employees. With personal factors and motivation Case study: Local employees in Nong Khae District, Saraburi Province, there are 19 local administrative organizations with 391 local employees. A sample of 196 people was used by Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) using a questionnaire that was tested for validity and reliability. The analysis is mainly based on quantitative analysis techniques. The analysis was based on frequency, percentage, mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.), t-Test, ANOVA analysis, and comparison of the differences individually using the Least method. Significant Difference (LSD) and Regression Analysis.

The research results showed that it was found that the need for self-development of local employees. Varies according to personal factors (gender, age, education level Marital status Work experience and the type of government sector) Self-development needs of local employees in Nong Khae District, Saraburi Province, all 7 aspects were at a high level. (\bar{X})= 4.03, SD 0.793) and lined up with a descending mean of (1) performance, (2) personality, (3) health, (4) information technology, (5) academic, (6) administration, and (7). Ethics and spirit Statistically significant at 0.05. The dimension of Motivation Affecting the Self-Development Needs of Local Employees Nong Khae District, Saraburi Province The mean was at a high-level (\bar{X} = 3.59, S.D. 0.415) and lined up with a descending mean: (1) job success (2) operational progress (3) peer acceptance. The results of the research hypothesis test showed that the three motive factors were job success. Acceptance from colleagues Job progress Influence on self-development needs of local employees in Nong Khae District, Saraburi Province Statistically significant at 0.05.

Keyword: Factors affecting, self- development, Local Employee's

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการปฏิบัติรูประบบราชการไทยครั้งที่ 3 เมื่อรัฐบาลชุด นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2541 และแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ปปร.) มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ตามกลุ่มภารกิจของรัฐ โดยรัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข ภูมิภาค และการสร้างสารสนเทศในท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร

การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ เพื่อการกระจายอำนาจให้แต่ละท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง จึงจัดทำพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2542 พนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องมี ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่น นั้นๆ

แม้ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ผ่านการคัดเลือก ตามคุณสมบัติเบื้องต้นที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด แต่ก็ได้ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเหมาะสมแก่ทุกตำแหน่งหน้าที่เสมอไป เพราะในปัจจุบันรัฐบาลได้ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้นำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา เพราะเหตุนี้จึงทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นผู้ด้อยประสิทธิภาพ ขาดความสามารถ ถ้าสมัยหรือไม่เหมาะสมในตำแหน่งงาน เมื่อเวลาผ่านไปอีกสมัยหนึ่งได้หากขาดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น พนักงานส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อยุคสมัย และเหตุการณ์อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอหนองแค มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบุคลากรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนบุคลากรภายในสังกัดให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงเพื่อประโยชน์อันสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำถามการวิจัย

1. การจูงใจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรีหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น กับการจูงใจ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า “ความต้องการ หมายถึง เป็นเรื่องที่ประสงค์อยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อมนุษย์เกิดความต้องการ จะทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่ง เนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้นเมื่อต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็จะกลับสู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและจะเกิดความต้องการใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทนมนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป”

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (1953, p.154) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่กับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 280) กล่าวว่า “การพัฒนาตนเองเป็น การปรับปรุงบุคลิกภาพโดยรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างสัมพันธ์ และสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบด้วย

1) การพัฒนาตนทำให้รู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเอง ช่วยลดพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ทั้งแก่ตนเองและสังคม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการส่งเสริม ความสำเร็จในการดำรงชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

2) การพัฒนาตนเองทำให้เข้าใจ ยอมรับและเห็นคุณค่า บุคคลอื่นทำให้ทำงาน กลุ่มด้วยความจริงใจ เสียสละ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันลดความขัดแย้ง ซึ่งดีซึ่งเด่น ทำให้งานกลุ่มสำเร็จไปด้วยดี และบุคคลอื่นมีโอกาสประสบความสำเร็จง่ายขึ้น

3) การพัฒนาตนเองส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้าง ปัญญา และด้านอารมณ์ที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ ในความรับผิดชอบต่อสังคม และนิสัยที่เน้นการใช้ความคิดเชิงปัญญา อันนำมาซึ่ง การสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม”

4. กระบวนการพัฒนาตนเอง

ธัญญภัทร์ ศิริธัชชนราโรจน์ (2559, หน้า 205) ได้เสนอลำดับขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาสำรวจตนเองจาก แบบทดสอบ แบบวัดทางจิตวิทยา วิธีการศึกษาพฤติกรรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การพยากรณ์หรือคาดคะเนคำตอบในพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา ล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) จากการศึกษาค้นคว้า จากแหล่งข้อมูลความรู้ที่หลากหลายพบว่าสาเหตุ หรือที่มาของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และจำเป็นต้องพัฒนา

2) ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายหรือแนวทางการแก้ปัญหา ดังกล่าว

3) จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายพบว่ามีวิธีการ ป้องกันปัญหา

ชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ ออกแบบวิธีการหรือขั้นตอนพัฒนาตนเอง ที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นวิธีการที่ไม่เคยลองมาก่อนและลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและเป็นแนวทางที่ตนเองสามารถปฏิบัติได้

ขั้นตอนที่ 5 สรุปการลงมือปฏิบัติรายวันรายสัปดาห์ และรายเดือน

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาตนเองพร้อมข้อเสนอแนะปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จและส่ง ผลให้ไม่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองลำดับต่อไป”

5. แนวทางในการพัฒนาตนเอง

แม็กเวล (2556) (อ้างถึงใน ชนวนวรรต ศรีลาคำ, 2560, หน้า 43-34) ได้อธิบาย “หลักการสำคัญของการเพิ่มคุณค่าและก้าวให้ถึงศักยภาพ สูงสุดของตนเอง ในช่วง 50 กว่าปีที่ผ่านมาแม็กเวล สนใจเรื่องการพัฒนาตนเองมาโดยตลอดและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยใช้กฎทั้ง 15 ข้อ ดังนี้

1. กฎแห่งความตั้งใจการพัฒนาไม่ใช่เรื่องบังเอิญ: การพัฒนาตนเองให้สำเร็จ ได้นั้นต้องมีเป้าหมายให้กับตัวเอง

2. กฎแห่งการรู้จักตนเอง: จะพัฒนาตนเองต้องรู้จักตนเอง การจะพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพนั้น ต้องรู้จักตนเอง รู้จักจุดเด่น จุดด้อย รู้จักความสนใจและโอกาสของตนเอง

3. กฎแห่งกระจกเงา: ต้องเห็นคุณค่าของตนเอง การเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง ที่จะประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีเริ่มจากมุ่งมั่นที่อยู่ภายในตนเอง เรียนรู้ และ พัฒนาตนเองเองให้ประสบผลสำเร็จ

4. กฎแห่งการไตร่ตรอง: การเรียนรู้ที่จะหยุดชั่วขณะเพื่อให้ตนเองค่อย ๆ พัฒนา การพัฒนา มีหลายวิธีในการเรียนรู้ การพัฒนาบางรูปแบบจะเกิดขึ้นได้นั้น เมื่อหยุดพักชั่วขณะ และเพื่อไตร่ตรองในสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งการหยุดชั่วขณะนั้น จะช่วยให้เกิดความคิดที่กว้างมากขึ้น

5. กฎแห่งความสม่ำเสมอ: แรงจูงใจจะช่วยให้เราเริ่มต้นแต่ระเบียบวินัย จะทำให้เราพัฒนาต่อไป การจะพัฒนาตนเอง หัวใจสำคัญของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความสม่ำเสมอ การสร้างวินัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

6. กฎแห่งสภาพแวดล้อม: การพัฒนาองกวมในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งในการก้าวสู่ความสำเร็จ การพัฒนาเพื่อบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองต้องอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งมาผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชีวิตของตนเอง

7. กฎแห่งการออกแบบ: ต้องมีกลยุทธ์จึงจะพัฒนาให้ถึงขีดสุดได้ ในการ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพนั้นต้องย้อนกลับไปทบทวนตนเอง เพื่อเป็นกลยุทธ์และ แนวทางในการพัฒนาตนเอง

8. กฎแห่งความล้มเหลว: การรับมือประสบการณ์ที่เลวร้ายได้ทีนำไปสู่ การพัฒนาอันยิ่งใหญ่ ปัญหาทุกอย่างทำให้รู้จักตัวเองมากยิ่งขึ้น การเผชิญปัญหาต่าง ๆ จะช่วยให้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น

9. กฎแห่งขั้นบันได: ยังมีอุปนิสัยดีจะยิ่งพัฒนาตนเองได้ดี การจะพัฒนา ตนเองให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องหาบุคคลที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีนิสัยดี จะช่วยให้การพัฒนาตนเองดีขึ้นด้วย ขั้นบันได แห่งอุปนิสัยที่ดี ได้แก่ (1) มุ่งมั่นพัฒนาภายในมากกว่าภายนอก (2) ปฏิบัติต่อคนอื่น อย่างที่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเอง (3) สอนเฉพาะเรื่องที่ตนเองเชื่อมั่น (4) ให้คุณค่ากับความถ่อมตน และ (5) ความมุ่งมั่นในการสร้างอุปสรรคนิสัยที่ดี และ รักษาอุปนิสัยให้ต่อเนื่อง ยั่งยืน

10. กฎแห่งยางยืด: การพัฒนาจะยุติลงเมื่อเลิกใส่ใจว่าตนเองห่างไกล จากเป้าหมายแค่ไหน การขยายขีดความสามารถในการทำงาน จะทำได้โดยการลองทำ ในสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคยเพื่อขยายขีดความสามารถทั้งกาย ใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ของตนเอง ชีวิตจะเริ่มต้นเมื่อก้าวพ้นขอบเขตที่ตนเองคุ้นเคยด้วยการขยายขีด ความสามารถ การใช้ความเครียดมาเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

11. กฎแห่งการแลกเปลี่ยนต้องยอมสละ: เพื่อพัฒนาหากจะก้าวไปข้างหน้าได้ การเสียละบางสิ่งบางอย่างที่เหนียวรั้งไม่ให้ประสบความสำเร็จ และโอกาสในการ ก้าวหน้าในชีวิต

12. กฎแห่งความอยากรู้อยากเห็น: การตั้งคำถามว่า “ทำไม” จะไปกระตุ้น การพัฒนาซึ่งความอยากรู้อยากเห็นเป็นหัวใจหลักของการเรียนรู้ ถ้าหากต้องการ ความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาต้องไม่เลิกเรียนรู้ คนที่อยากรู้อยากเห็นจะกระหาย ความใคร่รู้ สนใจชีวิตผู้คนและเหตุการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา

13. กฎแห่งการมีต้นแบบ : การพัฒนาเป็นเรื่องยากหากมีแค่ตัวเองเป็นต้นแบบ คนที่เป็นทั้งตัวช่วยและอุปสรรคในการพัฒนาตัวเองนั้น ควรเริ่มจากการมีต้นแบบที่ให้ คำปรึกษา รับฟัง และแนะนำ

14. กฎแห่งการขยาย : ยิ่งพัฒนา ยิ่งเพิ่มขีดความสามารถ การเพิ่มขีด ความสามารถของตนเองจนสูงสุด หรือได้บรรลุศักยภาพอย่างเต็มที่แล้ว ต้องผ่านการทดสอบต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัด การหลุดพ้นจากข้อจำกัดของตนเอง จะช่วยผลักดันให้ตนเองบรรลุศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของ

15. กฎแห่งการช่วยเหลือ: การพัฒนาตนเองทำให้คุณพัฒนาคนอื่นได้ การเริ่มกระบวนการพัฒนาตนเอง จะทำให้ตนเองเป็นคนเห็นแก่ตัว การที่อยากพัฒนาเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ

6. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

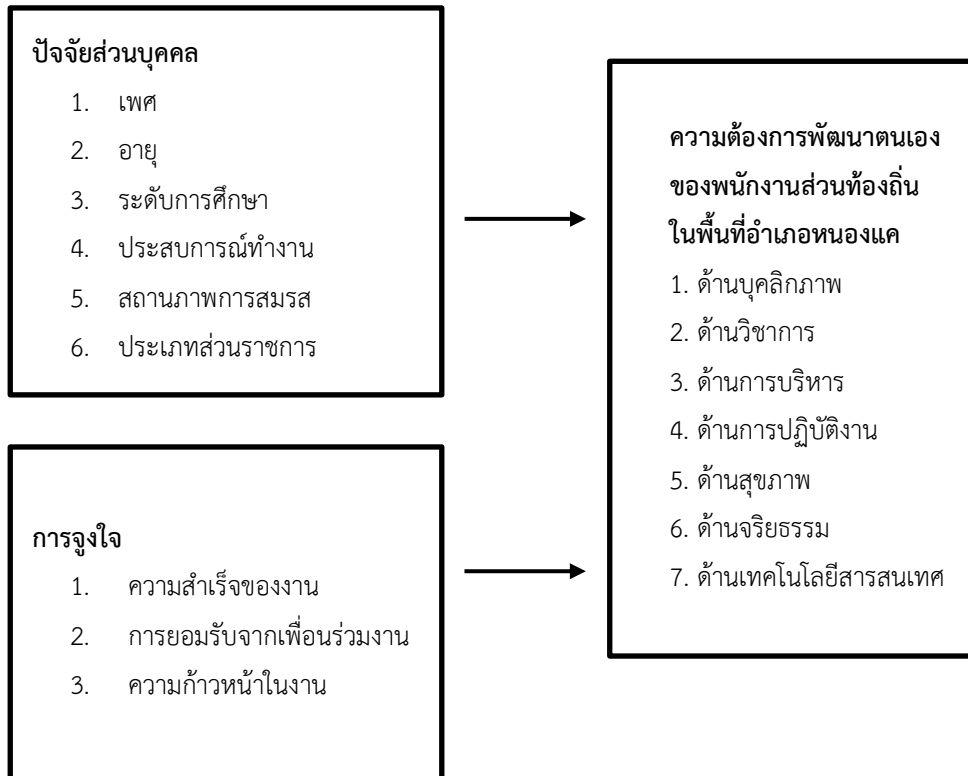
พระพลอยทับทิม และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2558, หน้า 190) ได้กล่าวว่า “ การแข่งขันทางปัญญา โดยการใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมากขึ้น นั้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการแสวงหาความรู้ การปรับประยุกต์ใช้เครื่องมือ ในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมมีข้อได้เปรียบในการดำเนินชีวิต เทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อ นำไป ประยุกต์ใช้กับ

การประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (dependent Variable)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย n ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 19 แห่ง มีพนักงานส่วนท้องถิ่น 391 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอหนองแค, 2563) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั้งอำเภอหนองแค ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามสัดส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอหนองแค

โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ ดังนี้ การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์

ทดสอบ t-Test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 196 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 80.1 และเป็นเพศชายร้อยละ 19.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 5.6 อายุระหว่าง 51 – 60 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 20.4 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยคิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 2.6 มีสถานภาพหย่าร้าง มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 21 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 36.7 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 31.1 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี ส่วนใหญ่สังกัดอยู่สำนักปลัด โดยคิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาสังกัดอยู่กองสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 13.8 สังกัดอยู่กองคลัง คิดเป็นร้อยละ 5.6 สังกัดอยู่กองสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ 5.1 สังกัดอยู่กองการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ทั้ง 7 ด้าน (ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) โดยมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 , ด้านสุขภาพ เท่ากับ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 , ด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 , ด้านการบริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ,และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมุ่งใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี พบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่มีข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.49 ,การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.18 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และมีศักยภาพที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก และแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่องค์กรใดๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ควรได้รับการให้ความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

2. ควรมีการศึกษาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และสามารถสรุปเป็นภาพรวมในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด

บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญภัทร์ ศิริชันราโรจน์. (2559). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระ พลอยทับทิม และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). *การศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่ AEC ของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดเพชรบุรี*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(3), 189-198.
- แม็กเวล, ซี.จี, (2556). *15 กฎทองแห่งการพัฒนาตัวเอง (พิมพ์ใจ สุรินทร์เสรี, ผู้แปล)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์.
- McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton - Century Croft, Inc.