

ปัจจัยในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์¹
FACTORS IN SELF-DEVELOPMENT AFFECTING
THE NEEDS FOR PERSONNEL IS SELF-DEVELOPMENT
OF PHUNAMYOD SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
WICHIAN BURI DISTRICT, PHETCHABUN PROVINCE.

ธีรยุทธ กรเอี่ยม²

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาตนเองพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด จำนวน 80 คน ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และสถิติ One-way ANOVA โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของบุคลากร จำนวน 68 ชุด โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน ค่าเฉลี่ย 3.8605 โดยด้านที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด คือ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย 4.0235 รองลงมาเป็นการพัฒนาด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.0147 ด้านที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุด คือ การพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ค่าเฉลี่ย 3.564 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คือ ปัจจัยการพัฒนาส่วนบุคคลภาพ ปัจจัยการพัฒนาด้านวิชาการ และปัจจัยการพัฒนาด้านสุขภาพ มีผลต่อความ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนั้นหากมีการมุ่งเน้นการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านสุขภาพ จะทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น

จากผลการวิจัยที่พบ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร พบว่า แนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมและแสวงหาความรู้อยู่เสมอเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาสุขภาพให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม มาพัฒนากระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

คำสำคัญ การสนับสนุนจากผู้บริหารองค์การ ตรงความต้องการ ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

A study of self-development factors affecting the self-development needs of personnel. The purposes of this research were 1) to study the factors of self-development of personnel in Phu-nam-yod sub-district administrative organization Wichianburi district Phetchabun province. 2) to study the relationship between factors of self-development and self-development of personnel in Phu-nam-yod sub-district administrative organization Wichianburi district Phetchabun province classified by gender, age, education level Length of work And current workplace The sample group studied was 80 personnel in Phu-nam-yod sub-district administrative organization. The study participants used questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The tools used for data collection were 68 questionnaires surveyed by personnel using descriptive and inferential analysis.

The research study found that the overall level of self-development needs of personnel is at a high level in all aspects the average was 3.8605, the aspect with the most development needs being information technology development the average was 4.0235, followed by academic development the average was 4.0147 and the aspect with the least level of development needs is ethical and spiritual development average was 3.564.

Results of comparison of different personal factors on gender, age, educational level, marital status, work experience and departments were not different affects the need for personal development and found the educational level factor It affects the personal development of personnel. While other personal factors had no effect on personal development needs.

The results of the analysis of self-development factors affecting the self-development needs of personnel were personality development factors, academic development factors and health development factors affecting the self-development needs of personnel. Therefore, if there is a focus on the development of personality, academic and health will increase the demand for self-development of personnel.

From the research results, the researcher has studied to find the guidelines for the human resource development plan of the Phu-nam-yod sub-district administrative organization to be effective and meeting the needs of personnel, it was found that the personnel development plan according to the personnel development plan of the Phu-nam-yod sub-district administrative organization is the officer responsible for human resource

development must have knowledge and understanding of the self-development needs of personnel in each aspect. The administrators of Phu-nam-yod sub-district administrative organization must always provide opportunities for personnel to attend training and seek knowledge and increase the knowledge of personality development, academic and health development practitioners to enable personnel to apply the knowledge gained from the training to develop work processes of the Phu-nam-yod sub-district administrative organization to be efficient in response to the needs of the people in the area in accordance with the powers and duties prescribed by law.

Keywords: Support from the management of the organization, Meet the needs, Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวด 14 เรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรา 250 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

มาตรา 251 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจำนวนผู้ปฏิบัติงานก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เมื่อมีบุคลากรมากขึ้นการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทน การสรรหาและเลือกสรร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายหรือการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วย การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าว ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากรโดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าวได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับคน การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเหตุผลที่ว่าโดยธรรมชาติ บุคคลเป็นปัจจัยที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ง่ายเสมอประกอบกับความต้องการของบุคคล

แต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ โดยการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ หรือความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดมีลักษณะคล้ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น กล่าวคือ มีการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนทุก ๆ 6 เดือน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด จากผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนใหญ่ไม่ เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร มีการส่งบุคลากรอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น ส่วนมากจะ เน้นการส่งบุคลากรไปอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยไม่ได้สำรวจก่อนที่จะทำแผนว่าบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง มีความต้องการที่จะพัฒนาในหลักสูตรใด ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่อย่างไร ส่งผลต่อ สมรรถนะของบุคลากรที่ต้องแก้ไขจากผลการประเมินบุคคลากรรอบการประเมิน หรือว่าหลักสูตรแต่ละ หลักสูตรที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด เพียงแต่ว่าในปีหนึ่งๆ ก็จัดส่ง บุคลากรให้ไปอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ มิได้มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าส่งบุคลากรไป อบรมหรือได้รับการพัฒนาแล้วหรือไม่ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละบุคคลหรือไม่ ซึ่งจะส่งผล ต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็จะทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์ ได้รับประโยชน์จากการได้รับบริการ เมื่อมาติดต่อราชการหรือรับความช่วยเหลือจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการและ ประชาชนผู้รับบริการ

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยการพัฒนาตนเองมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

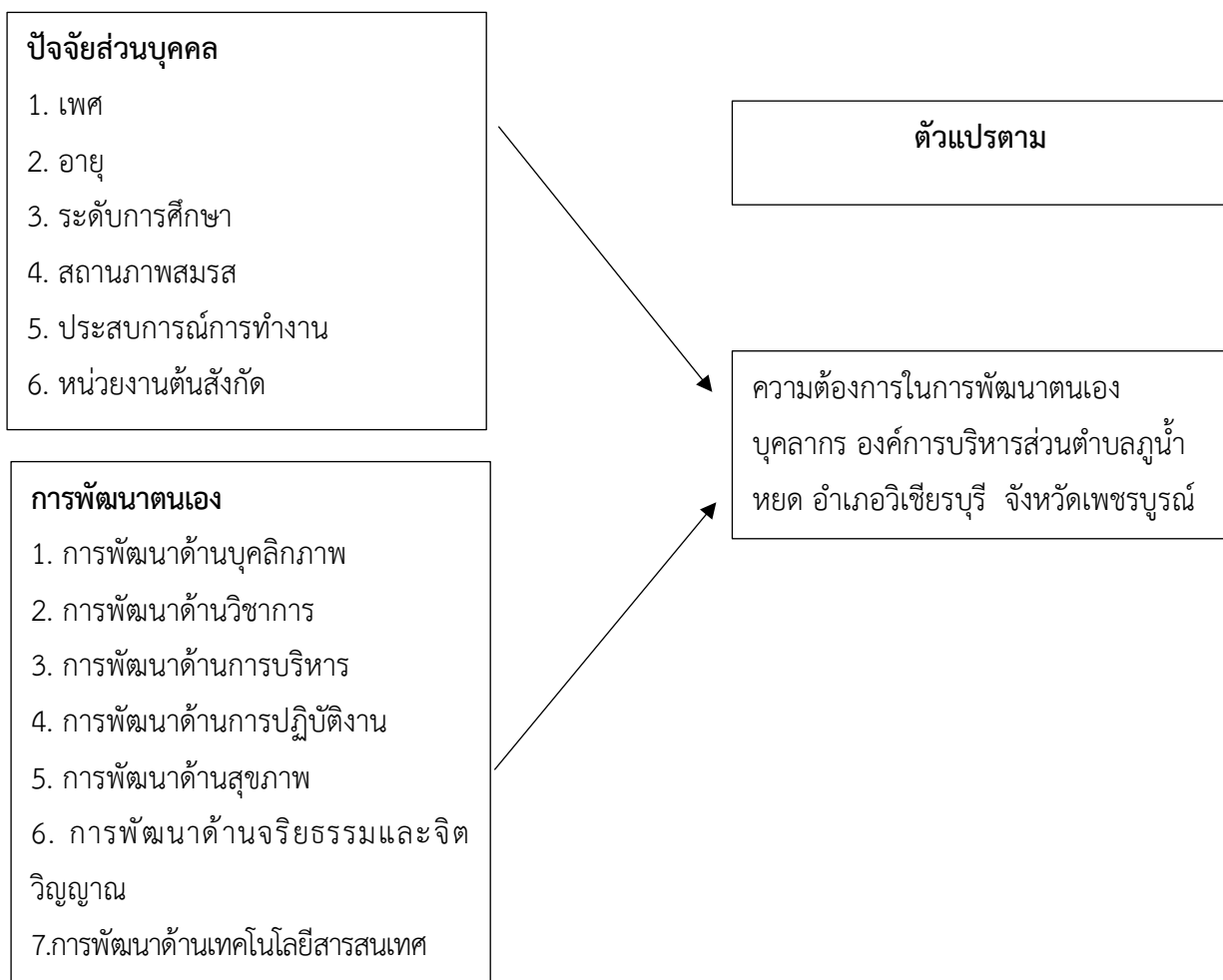
1. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาตนเองต่อความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความต้องการ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)
5. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของบุคลากร จำนวน 68 ชุด ซึ่งได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งนี้กระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีส่วนราชการในสังกัดจำนวน 5 ส่วนราชการ มีพนักงานในสังกัดจำนวน 80 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามสัดส่วนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด

แล้วหาความเที่ยงตรง (validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Consistency: IOC) ได้ค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.829

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.1 ทำหนังสือจากงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยทำงานอยู่ ไปยังส่วนราชการอื่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจำนวนประชากร ประกอบการวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามไปให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม โดยชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องทำการศึกษาให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าว ได้ทราบก่อนลงมือกรอกแบบสอบถาม

3.3 หลังจากดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาผลการตอบแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้ว โดยการเก็บด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 68 ชุด และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ส่วนราชการ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ขั้นตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการคำนวณหาค่าความถี่แบบแจกแจง 2 ทาง (Crosstabs)

ขั้นตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดความหมายไว้ ดังนี้

- 4.51 - 5.00 คะแนน มีความหมายว่า มีความต้องการพัฒนามากที่สุด
- 3.51 - 4.50 คะแนน มีความหมายว่า มีความต้องการพัฒนามาก
- 2.51 - 3.50 คะแนน มีความหมายว่า มีความต้องการพัฒนาปานกลาง
- 1.51 - 2.50 คะแนน มีความหมายว่า มีความต้องการพัฒนาน้อย
- 1.00 - 1.51 คะแนน มีความหมายว่า มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ Independent sample T-test, One Way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

2. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ Independent sample T-test, One Way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ ด้วยวิธีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยในลักษณะสรุปภาพรวมและรายด้านที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ แยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปรอิสระ	One Way ANOVA			Pearson Correlation(r)		
	t	F	P-value	r	Sig. (2-tailed)	สมมุติฐาน H ₁
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง						
เพศ	-1.463		0.149			ปฏิเสธ
อายุ		0.574	0.945			ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา		1.791	0.064			ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส		1.135	0.378			ปฏิเสธ
ประสบการณ์การทำงาน		0.724	0.825			ปฏิเสธ
หน่วยงานที่สังกัด		1.670	0.090			ปฏิเสธ
ความต้องการพัฒนาตนเองตามลักษณะประชากร						
เพศ	1.388		0.170			ปฏิเสธ
อายุ		0.812	0.448			ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา		12.751	0.000			ยอมรับ
สถานภาพสมรส		0.775	0.465			ปฏิเสธ
ประสบการณ์การทำงาน		2.306	0.108			ปฏิเสธ
หน่วยงานที่สังกัด		1.534	0.203			ปฏิเสธ
การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเอง						
การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ						
การสร้างควมมีมนุษยสัมพันธ์				.266*	.014	ยอมรับ

ตัวแปรอิสระ	One Way ANOVA			Pearson Correlation(r)		
	t	F	P-value	r	Sig. (2- tailed)	สมมุติฐาน H ₁
การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				.199	.052	ปฏิเสธ
การวางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่				.022	.429	ปฏิเสธ
การสร้างภาวะผู้นำ การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ				-.136	.135	ปฏิเสธ
การพัฒนาทักษะในการพูดต่อหน้าสาธารณชน				-.060	.313	ปฏิเสธ
การพัฒนาด้านวิชาการ						
การศึกษาที่สูงขึ้นในแต่ละสาขาวิชา				-.108	.189	ปฏิเสธ
การศึกษาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ				-.361**	.001	ยอมรับ
ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า หรือกลยุทธ์ในการเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตน				-.264*	.015	ยอมรับ
การติดตามข่าวสารบ้านเมือง สถานการณ์ต่าง ๆ ในประเทศ และต่างประเทศ				.011	.465	ปฏิเสธ
การพัฒนาด้านการบริหาร						
การศึกษาหลักการหรือทฤษฎีการบริหาร				-.038	.380	ปฏิเสธ
การศึกษาในการวางแผนกลยุทธ์				-.103	.201	ปฏิเสธ
การประสานงาน				-.127	.151	ปฏิเสธ
การประเมินผลงาน				-.035	.389	ปฏิเสธ
การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร				.050	.343	ปฏิเสธ
การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน						

ตัวแปรอิสระ	One Way ANOVA			Pearson Correlation(r)		
	t	F	P-value	r	Sig. (2- tailed)	สมมุติฐาน H ₁
สนใจที่จะพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้ทันสมัย				-.066	.297	ปฏิเสธ
สนใจที่จะเอาเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน				-.172	.081	ปฏิเสธ
กฎระเบียบที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้ปัจจุบัน				.012	.460	ปฏิเสธ
ทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ การทำงานเป็นทีม				-.032	.398	ปฏิเสธ
การพัฒนาด้านสุขภาพ						
ดูแลสุขภาพในด้านอาหารการกิน				.197	.053	ปฏิเสธ
ออกกำลังกายเป็นประจำ				.040	.372	ปฏิเสธ
เรียนรู้ถึงการดูแลสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยกลางคน หรือสูงอายุ				.050	.344	ปฏิเสธ
ร่วมแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				.055	.329	ปฏิเสธ
รับการตรวจสุขภาพประจำปี				-.272*	.013	ยอมรับ
การพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ						
ฝึกสมาธิ คำสอนตามแนวศาสนา				.119	.167	ปฏิเสธ
การอบรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี				-.005	.485	ปฏิเสธ
ช่วยเหลือ หรือร่วมกิจกรรมของสังคม				.128	.150	ปฏิเสธ
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
การติดตามข่าวสารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				-.129	.148	ปฏิเสธ

ตัวแปรอิสระ	One Way ANOVA			Pearson Correlation(r)		
	t	F	P-value	r	Sig. (2- tailed)	สมมุติฐาน H ₁
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย				-0.063	.306	ปฏิเสธ
เข้าร่วมโครงการอบรมเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย				-0.034	.392	ปฏิเสธ
สนใจศึกษาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์				-0.028	.409	ปฏิเสธ
มีความรู้เกี่ยวกับการสืบค้น และใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่				-0.037	.384	ปฏิเสธ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการพัฒนาดตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยของการพัฒนาดตนเองที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาดตนเองกับความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 80 คน ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และสถิติ One-way ANOVA ผลการศึกษาสรุปดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาดตนเองแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ Independent sample T-test, One Way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

พิสูจนสมมุติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน เพราะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนบุคคล และอุปนิสัยส่วนบุคคล

2. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ Independent sample T-test, One Way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

มีเพียงปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดมีการได้รับการศึกษาที่ระดับแตกต่างกัน ทำให้แนวคิดหรือความต้องการพัฒนาตนเองในระดับต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เพราะคนที่มีการศึกษาสูงแล้ว คิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานแล้ว จึงไม่ค่อยแสวงหาการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม

กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาต่างจากกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงาน หรือต้องการให้ผลงานของตนออกมามีประสิทธิภาพสูงกว่าที่เป็นอยู่ ในระดับที่มากกว่าทุกกลุ่ม เพราะบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด ในกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าส่วนใหญ่ อยู่ในสายบริหารงานหรือบังคับบัญชา ไม่ได้ปฏิบัติงานเอง เพียงแต่คอยกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเท่านั้น ทำให้ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพยายามพัฒนาตนเองมากกว่า เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่รับมอบหมาย

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ ด้วยวิธีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

พิสูจน์สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ต่อระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

ปัจจัยการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ในเรื่องการสร้างควมมีมนุษย์สัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นหากหน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาในด้านการสร้างควมมีมนุษย์สัมพันธ์ จะทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด เป็นองค์กรที่ต้องให้บริการประชาชน และมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น ทำให้การพัฒนาบุคลากรด้านบุคลิกภาพมีความสำคัญ ทั้งการมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้มารับบริการ หรือต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดอบรม ประชุมชี้แจง การวางตัวใน

โอกาสต่าง ๆ จึงต้องมีความเหมาะสม การฝึกพูดต่อสาธารณชน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยการพัฒนาด้านวิชาการ ในเรื่องการศึกษาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า หรือกลยุทธ์ในการเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตน มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนั้นหากมีการมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า หรือกลยุทธ์ในการเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตน จะทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น เพราะปัจจุบันประเทศไทย อยู่ในกลุ่มประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสาร มีการเดินทาง มีการจ้างงานจากประชากรในกลุ่มประเทศอาเซียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น และผู้มาติดต่อรับบริการเป็นชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้การพัฒนาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า หรือกลยุทธ์ในการเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสูงขึ้น เพราะเมื่อเข้าถึงความต้องการของประชาชนได้ ก็ย่อมปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของพื้นที่ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในด้านการให้บริการสาธารณะ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดได้

ปัจจัยการพัฒนาด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง เพราะองค์กรบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด ไม่มีผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เนื่องจากไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด มีเพียงรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ขาดการพัฒนาการบริหารอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานเพียงเพื่อรอคอยทิศทางการบริหารจากผู้บริหารชุดใหม่

ปัจจัยการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง เพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดส่วนใหญ่ จะปฏิบัติงานตามแบบเดิม ๆ ที่เคยทำกันมา ไม่มีความจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเอง ถึงอย่างไรก็ยังได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนดั้งเดิม ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ไม่มีความคิดจะพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น

ปัจจัยด้านการพัฒนาด้านสุขภาพ เกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำปี มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ การแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพ ในส่วนของการรับการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น เพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด ให้การสนใจในการพัฒนาด้านสุขภาพ เพราะถ้าบุคลากร มีสุขภาพไม่ดี ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดการลางานเพื่อไปพบแพทย์ หรือไปรักษาตัวบ่อยครั้ง การแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพ ในส่วนของการรับการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ปัจจัยการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามศีล 5 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง หากมีกิจกรรมการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามศีล 5 จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น เพราะการพัฒนาด้านจริยธรรมของบุคลากร ส่งผลให้มีการปฏิบัติกับบุคลากรในสังกัด และประชาชนที่มารับบริการอย่างสุจริตและเสมอภาค มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ให้บริการประชาชนที่มารับบริการอย่างเสมอภาค ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ปัจจัยการพัฒนาการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง เพราะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดส่วนใหญ่ ไม่ค่อยสนใจที่จะพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้กับการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความซับซ้อนและมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบอยู่บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรเหนื่อยหน่ายที่จะเรียนรู้ ทำให้ขาดการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาสุขภาพ

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรพิจารณาจัดทำงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการในด้านการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาสุขภาพ

1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร ไปศึกษาในประเด็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด ในระดับของการปฏิบัติงานในกองงานต่าง ๆ รับผิดชอบ โดยการไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรจัดโครงการหรืออนุมัติให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาสุขภาพให้กับบุคลากรในสังกัด

2.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อนุมัติงบประมาณ หรือวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี สำหรับให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาสุขภาพให้กับบุคลากรในสังกัด

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรปรับรูปแบบการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นแบบเชิงคุณภาพ(Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด และนำมาเป็นข้อมูลประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยดให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญจุมณี ประเสริฐวงศ์ (2558). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนอง
ไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

กัญญา ตินตะปุระ. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดร.แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์. (2555) แนวคิดหลักของการพัฒนาสุขภาพ. สืบค้น 16 ตุลาคม 2563

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/33552>

จำเนียร หาท่อ. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลอศรี แก้วสูงเนิน. (2554). การศึกษาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู
โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลเรือนจากกลางชลบุรีปัญหาพิเศษรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนสิทธิ์ เรื่องเกียรติสุธา (2559). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัด
ชลบุรี ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559). ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม, สาขาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิติพันธ์ บุตรนุญ. (2553). ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ปี พ.ศ.2553.
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์

บุญเรียม มากนวล. (2554). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด.(2563) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูน้ำหยด.(2563) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลภูน้ำหยด อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) (2554)

ดร.พจน์ พจนพานิชย์กุล.(2556) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สืบค้น16 ตุลาคม 2563 จาก

<https://sites.google.com/site/potarticle/02>

- พรศรี สอนสุวรรณ. (2554). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอเมืองระนอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิสิฐ พันนัย (2554). ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน
จังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง
อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี เกิดดี. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัด
ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน.
- วินัย เพชรช่วย. (2558). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์. (2554). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.
วสันต์ สุริชัย. (2551). ความต้องการของครูผู้บริหารและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่; การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ผศ.ดร. วาสนา เพิ่มพูล (2555) คุณธรรม จริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครู สืบค้น 18 ตุลาคม 2563
จาก <http://e-learning.dru.ac.th>, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน
กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. งานนิพนธ์รัฐศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- อาคม บุญเกิด. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจ
นครบาล 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใน
พระบรมราชูปถัมภ์)
- อารีย์ สุขก่องวารี. (2556) การบริการตนเอง,) สืบค้น 20 ตุลาคม 2563 จาก knowledge Boromarajonani
Chon Buri
- อภิชัย ธิณฑท์. (2556) แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ สืบค้น 20 ตุลาคม 2563
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/207526>