

ปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล  
สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี<sup>1</sup>  
Motivational Factors and Self-Development Needs of Sub-District Headman,  
Village Headman, Sub-District Medicinal Practitioner, Assistant Sub-District Headman,  
and Assistant Village Headman: A Case Study of Nong Saeng District, Saraburi Province

ฉวีวงศ์ อภิมุขสุรกุล<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพรรณนาระดับของความ ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเปรียบเทียบปัจจัย ส่วนบุคคลในเรื่องของความ ต้องการพัฒนาตนเองและปัจจัยจูงใจ รวมไปถึงการบ่งชี้ความสัมพันธ์เชิง เหตุผลระหว่างปัจจัยจูงใจกับความ ต้องการพัฒนาตนเอง ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 119 คน โดยใช้ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ไม่ แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล มิติความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ เรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสุขภาพ ด้านการบริหาร และด้านวิชาการ มิติปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการ พัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง มากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงไป คือความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบต่องาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ** ปัจจัยจูงใจ, การพัฒนา, ความต้องการพัฒนาตนเอง

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยจูงใจกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

Research aimed to describe the level of need for self- development, to compare personal factors on self-development needs and motivation factors, including to identify causal relationship between motivation factor and need for self-development of sub-district headman, village headman, sub-district medicinal practitioner, assistant sub-district headman and assistant village headman, Nong Saeng district, Saraburi province. Data collected from 119 samples through reliability-tested questionnaire were analyzed via mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and regression analysis. The results showed that personal factors caused no difference on self-development needs of sub-district headman, village headman, sub-district medicinal practitioner, assistant sub-district headman and assistant village headman 7 aspects of them .were at high level, sorting mean from the highest to lowest as follows: ethical, and personality, operations, information technology, health, management, academic. Motivating factors that affected self-development needs were at high level. Advancement was the most influencing factor, the next were job success and job responsibility, respectively.

Keywords: Motivator , Development, Self-development needs

## ความสำคัญของปัญหา

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทที่สำคัญในการมีส่วนร่วมเพื่อดูแลประชาชนในความดูแลของตน ด้วยเหตุนี้ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มักได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมอยู่ในคณะกรรมการ การให้ความช่วยเหลือประชาชนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นคณะที่จำเป็นใช้ความรู้ความสามารถในการพิจารณาช่วยเหลือประชาชน ดังนั้นหากบุคคลกลุ่มนี้ ขาดความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ต่างๆ ก็จะทำให้การพิจารณาการให้ความช่วยเหลือประชาชนนั้นไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น ในขณะเดียวกันการเข้ามาของเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่มีความรู้ ความสามารถอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นผู้ด้อยประสิทธิภาพ ขาดความสามารถ ล้าสมัยและขาดไหวพริบในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อยุคสมัย และเหตุการณ์ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชุมชนมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงเพื่อประโยชน์อันสูงสุดของท้องถิ่น

### คำถามในการวิจัย

- 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันหรือไม่
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ปัจจัยจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันหรือไม่
- 4) ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อพรรณนาระดับของความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4) เพื่อบ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

## สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ปัจจัยจิตใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน
4. ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

## ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านสถานที่** ศึกษาจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 9 ตำบล 69 หมู่บ้าน

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจริยธรรม 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 3. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอหนองแขง จำนวนทั้งสิ้น 9 ตำบล 69 หมู่บ้าน รวม 230 คน

2) ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรตามสูตรการคำนวณสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 119 คน

### 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจิตใจ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ใน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจริยธรรม 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. **ขอบเขตด้านเวลา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอหนองแขง ตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในประเทศไทย

## แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

แนวคิดความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย แนวคิดเชิงเนื้อหา และ แนวคิดเชิงกระบวนการ โดยแนวคิดเชิงเนื้อหา จะมุ่งเน้นอธิบายรายละเอียดความต้องการของคน ความต้องการพัฒนาตนเองเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ (อ้างถึง ชิตติมา บรรลุ ศิลป์ (2562, หน้า 8) , จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 280) และ สุชาติ จันทร์วงศ์ และคณะ (2556, หน้า 71) ส่วนแนวคิดเชิงกระบวนการ จะมุ่งอธิบายถึงแนวทางและวิธีการในการพัฒนาตนเองเป็นหลัก (อ้างถึงใน รัชฎญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2559, หน้า 205) และ Maxwell, John C. (2556) (อ้างถึงใน ชนวรรต ศรีลาคำ, 2560, หน้า 43-34) แนวคิดที่นำมาศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบุคลิกภาพ
- 2) ด้านวิชาการ
- 3) ด้านการบริหาร
- 4) ด้านการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านสุขภาพ
- 6) ด้านจริยธรรม
- 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจประกอบด้วย ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content theory) และทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process theory) โดยทฤษฎีเชิงเนื้อหาจะมุ่งเน้นอธิบายรายละเอียดความต้องการของคน แรงจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมต่างๆ (อ้างถึง Alterfer 1979: 33) และ Maslow (1970) ส่วนทฤษฎีเชิงกระบวนการ จะมุ่งอธิบายถึงแนวทางและวิธีการในการจูงใจเป็นหลัก (ไลเคิร์ต (Likert) อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ 2529: 43) และ Tan Teck-Hong and Amna Waheed (2011) แนวคิดที่นำมา ศึกษา ได้แก่ ของ Herzberg โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายใน หรือความต้องการ ภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

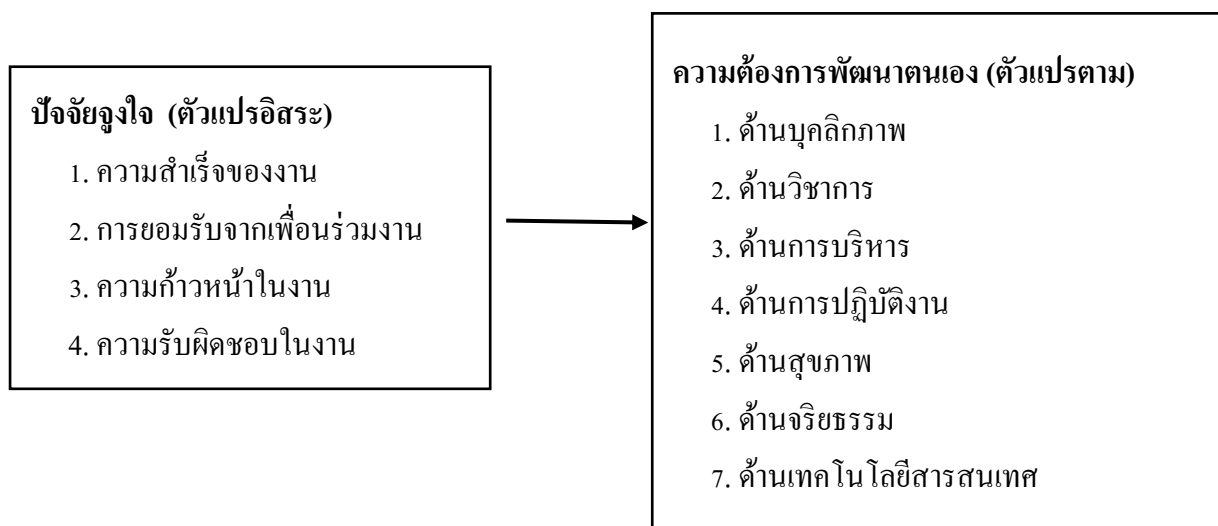
### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริรัตน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบรรลุ วัตถุประสงค์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึง พอใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องการให้ความรู้ และ

การฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียง และไม่ทั่วถึง และบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่พอเพียงสำหรับการดูแล

**พิสิฐ พันนัยง (2554)** ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของ นักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า นักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ อันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักปกครองท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งปัจจุบัน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการศึกษาและความมุ่งหมายในการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการในการดำเนินการวิจัย ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ ดังนี้

### 1. รูปแบบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดย ผู้ศึกษาสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional stratified random) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 230 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอหนองแขง จำนวน 119 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการ ประมาณค่าสัดส่วนของประชากร

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ 5) ประสบการณ์ทำงาน

2. ปัจจัยจิตใจ แบ่งออกได้ 4 ข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจริยธรรม 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### 4. เครื่องมือที่ใช้วิจัย

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) เพื่อแสดงความเชื่อถือได้ (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถาม คือ 0.965 ซึ่งมากกว่า 0.800

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาวิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire)
2. ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้วิธีนำลิงค์แบบสอบถาม แจกจ่ายให้แก่ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
3. ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมารวบรวมเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น ความสำเร็จของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

##### 6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

เป็นการทดสอบสมมติฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อดความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## ผลการวิจัย

สรุปผลได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านจริยธรรม 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านการปฏิบัติงาน) 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านการบริหาร 7) ด้านวิชาการ

2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีภาพรวมค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความรับผิดชอบต่องาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 4) ความก้าวหน้า

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

## การอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและปัจจัยจูงใจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อาจเป็นเพราะในปัจจุบันปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าโดยเสมอไป และปัจจัยส่วนบุคคลก็ไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่และจำกัดความทะเยอทะยานในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีระดับจูงใจอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องการได้รับโอกาสในการได้รับมอบหมายงานหรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ในงานที่สำคัญ และได้ช่วยเหลือ

ประชาชนในพื้นที่ดูแลของตน จนส่งผลให้เกิดการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ และจากผู้บังคับบัญชา

ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ด้านจริยธรรม มีระดับความต้องการพัฒนาอยู่ในมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งมีความเกี่ยวข้องกับการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการได้รับการคัดเลือกให้มาดำรงตำแหน่ง โดยมากมาจากเสียงของประชาชนที่เลือกผู้นำชุมชนเหล่านี้เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นบุคคลที่มีความต้องการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า นั้น ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ความสำเร็จของงานนั้น ก็มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน รองลงมาเป็นอันดับที่ 2

ความรับผิดชอบต่องานก็เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ให้จนสำเร็จลุล่วงแล้วแต่ต้องใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้จนสำเร็จลุล่วงนั้นจึงเป็นเหตุผลว่า เพราะเหตุใด ความรับผิดชอบต่องานจึงมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตัวเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นอันดับที่ 3

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ตามที่ได้ กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจที่ควรส่งเสริม** ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบต่องาน

#### 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ด้านความสำเร็จของงาน กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- ด้านความก้าวหน้า สร้างโอกาสให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น
- ด้านความรับผิดชอบต่องาน สร้างค่านิยมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะพบอุปสรรคระหว่างทาง

## 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ควรกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ปฏิบัติงานให้เห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน และปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด
- ด้านความก้าวหน้า ส่งเสริมให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จากการอบรม สัมมนา
- ด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่เพิกเฉยต่อคำร้องขอความช่วยเหลือของประชาชนในพื้นที่ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่อยู่เสมอ

## 2. ปัจจัยจูงใจที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

### 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สร้างค่านิยมการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นจากผลงานที่ปฏิบัติ

### 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการประกาศรายชื่อเพื่อเป็นการยกย่องบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ยอมรับว่าบุคคลดังกล่าวได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความบทบาทอย่างมากในฐานะผู้นำชุมชน ที่มีหน้าที่ดูแลพี่น้องประชาชนภายในพื้นที่รับผิดชอบนั้นๆ ทั้งยังถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนวรรต ศรีคำลา. (2560). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชิติมา บรรลุศิลป์. (2562). *ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ชัยญักดิ์ ศรีชันราโรจน์. (2559). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิสิฐ พันนายง. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริรัตน์ เป็เลียนบางยาง. (2558). *ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรส่วนท้องถิ่น*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(3), 1051-1062.
- Maxwell, John C., (2556). *15 กฎทองแห่งการพัฒนาตัวเอง (พิมพ์ใจ สุรินทรเสรี, ผู้แปล)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์.
- สุชาติ จันทร์วงศ์, วรชัย เขียวปानी, บุญมาก ศิริเนาวกุล และวีระชัย คอนจจอหอ. (2556). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคุณภาพจัดการความรู้ด้วยเว็บบล็อก*. วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก, 8(1), 71-86.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence : Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. Newyork : Free Press.