

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น
สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง
THE NEED OF SELF – DEVELOPING OF THE LOCAL MUNICIPAL
OFFICERS OF RAYONG PROVINCE

นายประเดิม แพทย์รังษี
MR.PRADERM PHAETRUNGSEE

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ.2547

ISBN 974-655-251-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม



(1911)
ACC NO. T 106997
DATE RECEIVED 5 ก.พ. 2550

CALL NO.

อพ
OM
ปฐก
๒๕๔๗

THE NEED OF SELF – DEVELOPING OF THE LOCAL MUNICIPAL
OFFICERS OF RAYONG PROVINCE

MR.PRADERM PHAETRUNGSEE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE MASTER OF ARTS IN
ORGANIZATION MANAGEMENT

GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSITY

2004

ISBN 974-655-251-1

COPYRIGHT OF GRADUATE SCHOOL SRIPARUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น
สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง

THE NEED OF SELF – DEVELOPING OF THE LOCAL
MUNICIPAL OFFICERS OF RAYONG PROVINCE

นักศึกษา

นายประเดิม แพทย์รังษี รหัสประจำตัว 457175

หลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ

คณะ

บัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

Omri An
.....ประธานกรรมการ
(ดร. อมร ฤกษ์สุวรรณ)

Omri An
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ)

Prasert Prasert
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชสรรค์ ประเสริฐศรี)

อภิชยานิพนธ์	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง
กษา	นายประเดิม แพทย์รังษี
ารยที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
บการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารองค์การ)
วิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
	2547

บทคัดย่อ

ในการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และศึกษาปัจจัยบุคคล และปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ส่วนตัวแปรตามได้แก่ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านการด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ กลุ่มตัวงที่ศึกษาจำนวน 217 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน และใช้สถิติพรรณนา และวิเคราะห์ความผันแปรแบบทางเดียว ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และในภาพรวมอยู่ในมมาก แต่ในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และวิญญาณ และในภาพรวม ระดับการศึกษา มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม กลุ่มงานที่สังกัด มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และในภาพรวม ระดับหน่วยงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม เทศบาลที่สังกัด มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และในภาพรวมอย่างและปัจจัย มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านสุขภาพ

Thesis Title	The Need of Self-Developing of the Local Municipal Officer of Rayong Province
Student Name	Mr.Praderm Phaetrungsee
Advisor	Assistant Professor Dr. Praphan Chaikidurajai
Level of Study	Master of Arts (Organization Management)
Faculty	Graduate School, Sripatum University
Year	2004

ABSTRACT

The Objectives of this study are to study the need of self-developing, the personal factors and the motivate factors which related to the need of self-developing of the local municipality officers in Rayong Province. Independent variables are the personal factors and the motivate factors. The dependent variable is the need of self-developing in personality, academic, management, performing, health, morality and conscience. The sampling size is 217, by using proportional stratified random sampling, using descriptive statistic and analyze by using One-Way ANOVA.

The study found that the need of personality, academic, management, performing, health was very significant. But the need of moral and conscience development was moderate. The analysis of between the relationship and self-developing found that the need of self-developing in personality, management, health, morality and conscience and overall. Education background affected the need of self-developing in personality, health, morality and conscience. Working experience affected the need of developing in personality, management, performing, academic, health, morality and conscience. Job responsibilities affected the need of self-developing in personality, management. Position also impacted the need of self-developing in personality, management, health, morality and conscience. The under municipality affected the need of personality development, academic and development developing. The study still revealed that the motivated factors affected the need of self-developing in personality, academic and health development.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของบุคคลหลาย ๆ ท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ โดยอันดับแรกผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนได้ผลงานวิจัยฉบับนี้ออกมา และ ขอขอบคุณ นายไพโรจน์ แก้วประดับ สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง และปลัดเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ที่ได้ตรวจสอบแนะนำถึงความสมบูรณ์ และเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่สำคัญที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ท่านต่าง ๆ ที่ได้เสียสละเวลาให้ข้อมูล อีกทั้งขอขอบคุณนายกเทศมนตรี และเจ้าหน้าที่ของเทศบาลทุกแห่ง ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูล และต้องขอภัยมา ณ ที่นี้ที่ไม่สามารถเอ่ยนามของทุกท่านได้ทั้งหมด

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมคณะทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาและช่วยให้ความคิดเห็นชมผลงานวิจัยฉบับนี้ด้วยดีมาตลอด

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จคือบุพการี ครอบครัวแพทย์รังษี ร.ต.อ.สุรวุฒิ สุดตา ผู้ที่เปรียบเสมือนพี่ชายที่ได้เป็นกำลังใจและมอบโอกาส รวมถึงสิ่งที่ดีๆ ให้กับข้าพเจ้ามาโดยตลอด

ประเดิม แพทย์รังษี

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพประกอบ	IX
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิด.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	11
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และการวัดความต้องการ.....	12
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	20
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	33
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 การดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การจัดการกับข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
ข้อมูลปัจจัยจิตใจ.....	58
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	58
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	67
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยจิตใจ.....	94
ความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง.....	99
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
สรุป.....	101
อภิปรายผล.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	119
ก หนังสือแนะนำเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	120
ข ข้อมูลที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติเทศบาล.....	123
ค แบบสอบถาม.....	133
ง ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน.....	141
ประวัติผู้วิจัย.....	142

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	57
2 จำนวน และร้อยละของปัจจัยจุดใจในการพัฒนาตนเอง.....	58
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ.....	59
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านวิชาการ.....	61
5 จำนวน และร้อยละของสาขาวิชาที่กลุ่มตัวอย่างต้องการศึกษาต่อ.....	61
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านการบริหาร.....	63
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน.....	64
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านสุขภาพ.....	65
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ.....	66
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการ พัฒนาตนเองในภาพรวม.....	67
11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนก ตามเพศ.....	68
12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	70
13 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองใน ด้านบุคลิกภาพจำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
14 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองใน ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณจำแนกตามระดับการศึกษา.....	73

15	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	75
17	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	76
18	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	77
19	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	78
20	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	78
21	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	79
22	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	80
23	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	81
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามกลุ่มงาน.....	82
25	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามกลุ่มงาน.....	83
26	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจำแนกตามกลุ่มงาน.....	84
27	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน.....	86

28	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	87
29	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	88
30	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	89
31	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	90
32	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	91
33	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	92
34	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามเทศบาลที่สังกัด.....	92
35	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	95
36	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	96
37	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	97
38	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	98
39	ความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง.....	100
40	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง	106

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2 ลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	14
3 สรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูป คือ การเปลี่ยนแปลง แต่มิใช่การเปลี่ยนแปลงแบบปกติ หรือแบบค่อยเป็นค่อยไป การปฏิรูปต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบที่เรียกกันว่าพลิกหน้ามือเป็นหลังมือ ดังนั้น การปฏิรูประบบราชการก็คือการเปลี่ยนแปลงระบบราชการอย่างขนานใหญ่ ในทุกด้าน ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ระบบและวิธีทำงาน ระบบบริหารงาน กฎระเบียบ วัฒนธรรม ค่านิยม และอื่น ๆ อีกมาก ที่จะทำให้ระบบราชการเป็นระบบที่สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เชื้อต่อการพัฒนาประเทศและสร้างความผาสุกให้แก่สังคมโดยรวม และสำหรับประเทศไทย ความสำเร็จของการปฏิรูประบบราชการในประเทศพัฒนา ตลอดจนกระแสการเรียกร้องของประชาชนให้มีการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ระบบราชการไทยต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบราชการให้สำเร็จเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย จึงอาจกล่าวได้ว่า เหตุผลและความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูประบบราชการมีสาเหตุหลักจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (คณะกรรมการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน, 2545: 2)

1. กระแสของการปฏิรูปการเมือง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นผลมาจากการผลักดันให้มีการปฏิรูปการเมือง รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ เป็นกรอบหลักในการขยายผลจากการปฏิรูปการเมือง ไปสู่เรื่องอื่น ๆ รวมทั้งแนวความคิดเรื่องการกระจายอำนาจ ซึ่งโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินมี 3 ส่วน คือ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านต่าง ๆ ไปสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสของประชาชนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นผลให้รัฐบาลต้องเร่งปรับปรุงระบบราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค ให้มีบทบาทภารกิจและขอบเขตการดำเนินงานที่สอดคล้องกับราชการส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเรื่อง การให้บริการสาธารณะซึ่งราชการส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ อบต. ได้เข้ามามีส่วนในการดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องเร่งรัดดำเนินการปฏิรูประบบราชการเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น

2. กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นกระแสหลักที่ทำให้ระบบราชการไทยจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูป ในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมไร้พรมแดน บุคคลสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วในทุกมุมโลก หากระบบราชการซึ่งเป็นกลไกการบริหารที่สำคัญของประเทศไม่พยายามปรับตัวแล้ว ย่อมทำให้ประเทศด้อยศักยภาพลง ไม่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศในเวทีโลกยุคไร้พรมแดนนี้ได้ โดยเฉพาะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การกีดกันทางการค้า ทำให้มีการรวมตัวและผนึกกำลังกันเพื่อสร้างอำนาจต่อรองในเวทีการค้าระหว่างประเทศ การเกิดขึ้นของกลุ่มสหภาพยุโรป (EU) กลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชียแปซิฟิก (APEC) หรือกลุ่มเขตเศรษฐกิจเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA) รวมทั้งการโจมตีค่าเงินบาทในปี 2540 จนทำให้ประเทศไทยประสบกับสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง แสดงให้เห็นถึงกระแสของการแข่งขันด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่รุนแรงได้เป็นอย่างดี

3. นโยบายของรัฐบาล ระบบราชการเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของรัฐ และช่วยพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ระบบราชการจึงเป็นกลไกการบริหารงานที่ทุกรัฐบาลที่เข้ามาบริหารราชการแผ่นดินให้ความสำคัญ โดยกำหนดไว้ในนโยบายการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินที่แถลงต่อรัฐสภาว่าจะดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะกลไกการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ ช่วยให้ประเทศมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถที่จะต่อสู้กับสภาวะแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังในเวทีโลกในขณะนี้ สำหรับรัฐบาลปัจจุบันซึ่งมี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี) ได้มีนโยบายที่จะพัฒนาการเมืองของประเทศไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถปกครองตนเอง และพิทักษ์สิทธิของตนได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจะมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใสและซจัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้บริการประชาชน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยในด้านการบริหารราชการนั้น รัฐบาลมีแนวนโยบายชัดเจนที่จะดำเนินการในเรื่องต่างๆ คือ

3.1 ปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับ เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมทั้งเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลก และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

3.2 ปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุม มาเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก และให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชน โดย

ส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนสามารถมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อวางแนวทางดำเนินการให้ชัดเจนและต่อเนื่อง

3.3 ปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็วและเท่าเทียมกัน พร้อมกันนี้จะปรับปรุงพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3.4 เร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

ในขณะที่องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ เนื่องจากว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นหมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน ในขณะที่การคัดสรรบุคคลเข้าทำงานนั้นก็มุ่งที่จะให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงานอยู่แล้ว แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการค้นพบวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริหารงานและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่บุคลากรที่เราเลือกสรรเข้ามาในตอนแรกที่มีความเหมาะสมในการทำงาน จะกลับกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือหากพิจารณาในด้านที่ว่า บุคลากรที่เราเลือกสรรนั้นยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เคยทำงานประเภทนั้นมาก่อน เป็นต้น จึงเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งขององค์กร และบุคลากรที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพร่วมกันเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (<http://www.siamhr.com:8080/hrproject/training/develop.jsp>) และจากการปฏิรูประบบราชการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพของข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการประสบผลสำเร็จตามที่รัฐได้มุ่งหมายไว้ และทั้งภาครัฐ และข้าราชการจะต้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของระบบราชการอันจะเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติในที่สุด ในทางตรงข้ามหากว่าองค์กรใด หรือแม้แต่ระบบราชการ หากพนักงานขององค์กรขาดการพัฒนาให้ทัดเทียมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทรอบข้างได้ องค์กรนั้นก็เลยไม่สามารถแข่งขัน หรือไม่สามารถนำเสนอบริการที่มีคุณภาพกับผู้ใช้บริการได้

อนึ่ง วิธีการในการพัฒนาบุคคลากร อาจจะจำแนกได้เป็น 2 แนวทางใหญ่คือ การพัฒนาโดยองค์การ ซึ่งหมายถึง องค์การจะเป็นผู้ริเริ่มแนวคิด และเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาบุคคลากรของตนตามแนวคิดดังกล่าว เช่นการจัดฝึกอบรม การสัมมนา และดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น ส่วนอีกวิธีการหนึ่งก็คือ การพัฒนาตนเอง ซึ่งหมายถึง พนักงานขององค์การนั้น ๆ จะเป็นผู้สร้างแนวคิดและพัฒนาตนเองตามแนววิธีการของตน แต่องค์การอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาดังกล่าวได้ เช่นการให้ลาศึกษาต่อ การค้นคว้าเอกสาร ตำราในห้องสมุด หรือการสนับสนุนให้มีการค้นคว้าวิจัยส่วนบุคคล เป็นต้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการพัฒนาพนักงานต่างล้วนมีเป้าหมายที่ดีต่อการพัฒนาองค์การทั้งสิ้น

สำหรับในการปกครองท้องถิ่น เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นที่มีการจัดระเบียบการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลได้มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นด้วยตนเอง หรือเรียกว่า เป็นการปกครองตนเองในท้องถิ่น แนวความคิดให้มีการปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มองมีความเห็นพ้องต้องกันว่า รัฐบาลไม่สามารถสอดส่องดูแลและจัดบริการต่าง ๆ ให้กับท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมาย และเพียงพอกับความต้องการของราษฎรที่อยู่ตามท้องถิ่นต่าง ๆ จึงสมควรที่รัฐบาลจะกระจายอำนาจในการจัดทำบริการบางอย่างไปให้เป็นผู้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นตน นอกจากนั้นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองและบริหาร ยังเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะจะเป็นการสอนให้ประชาชนรู้สึกได้ว่า ตนเองมีส่วนได้เสียในการปกครอง และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญของประเทศ และหากพิจารณาในมิติของภาคประชาชนแล้วจะพบว่า ในชีวิตประจำวันของประชาชนทุกคนจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับเทศบาลอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ อาทิเช่น งานทะเบียนราษฎร การดูแลความสะอาด การให้การศึกษาแก่นุตรหลานของประชาชน การวางผังเมือง การกีฬา การดูแลสาธารณะภย การส่งเสริมอาชีพ และอื่น ๆ อีกมากมาย หรือกล่าวได้ว่าเทศบาลเข้ามามีส่วนสำคัญต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกคนในเขตเทศบาล

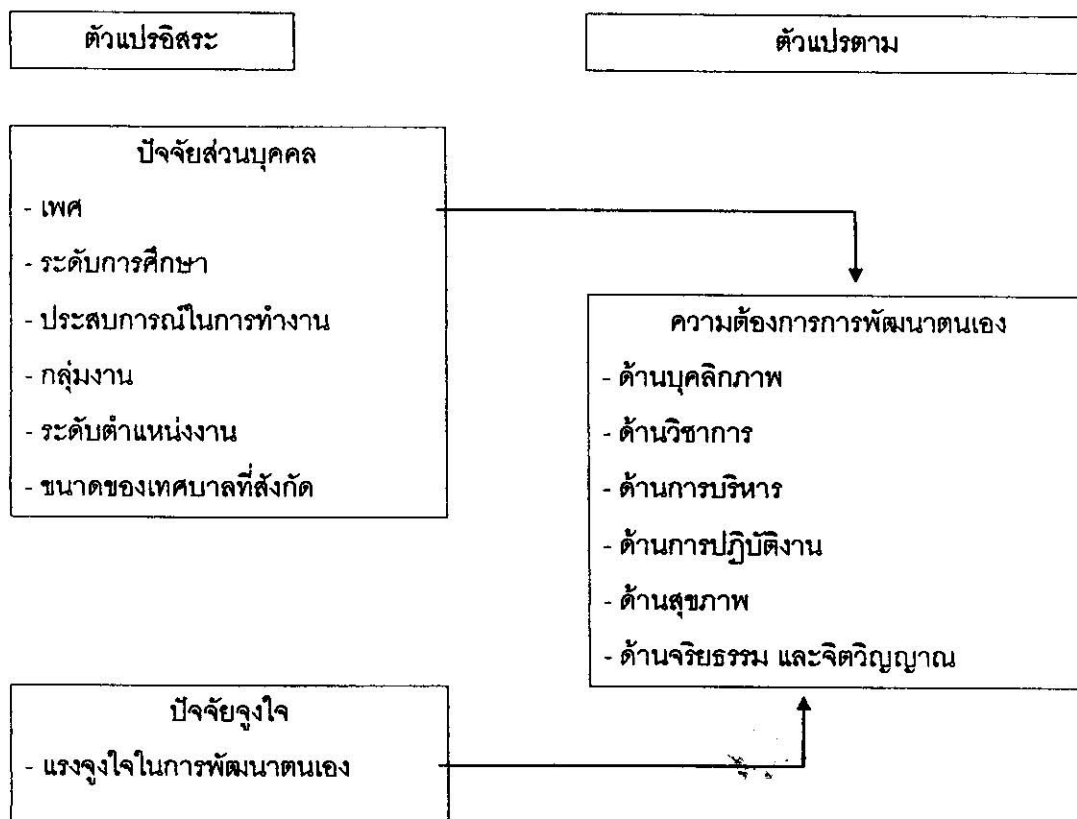
จากทั้งหมดนี้จึงอาจอนุมานได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการจึงเป็นการสร้างความผูกพันให้เกิดกับประชาชนนั่นเอง เนื่องจากข้าราชการที่ได้พัฒนาตนเองแล้วจะเป็นผู้เข้าใจในระบบการบริการ และปฏิบัติภารกิจบริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่นของการเป็นนักบริการที่ดีหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาข้าราชการมีคุณค่าต่อการบริหารงานของภาครัฐ ทั้งในแง่ประสิทธิภาพของการบริการประชาชน การสร้างความร่วมมือ(Collaboration) แนวความคิด

(Concept) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 337) อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นวาระสำคัญของการพัฒนาระบบราชการ

ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้ จึงต้องการที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของ พนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยองว่า ข้าราชการดังกล่าวต้องการพัฒนา ตนเองในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ต่อไป แต่ด้วยเหตุที่ความต้องการการใด ๆ ของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจเจกชน ดังนั้นหากภาครัฐได้มีการรับรู้ถึงความต้องการการพัฒนาของข้าราชการในแต่ละกลุ่มแล้ว เชื่อว่า การพัฒนาจะได้รับการสนับสนุนและร่วมมือที่ดีจากข้าราชการ ส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลตรงตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ กอปรกับปัจจุบันผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผลการศึกษานี้จึงเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของผู้วิจัยโดยตรง

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยได้จำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มงาน ระดับตำแหน่งงาน และ ขนาดของเทศบาลที่สังกัด 2) ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ระดับการแข่งขันในองค์กร และเป้าหมาย ในการพัฒนา ส่วนตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้จำแนกความต้องการในการพัฒนาตนเองออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้าน จริยธรรมและจิตวิญญาณ ซึ่งกรอบแนวคิดของตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้จากปัจจัยส่วนบุคคล ของประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยจิตใจ ที่ได้จากแนวคิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของ แมคเซลแลนด์(McCelland, 1961) ส่วนตัวแปรตามได้จากการรวบรวมผล การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้าน บุคลิกภาพ ได้จากแนวคิดของแคทเทล(Cattell, 1970: 2-3) ด้านวิชาการ ได้จากแนวคิดของทศนิยม ศุภเมธี(2527: 25) และรุ่งทิพย์ ช้องหลิม(2540: 36) ด้านการบริหาร ได้จากแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราตุลย์(2522: 15) ส่วนด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และจิตวิญญาณ และจริยธรรม ได้จากแนวคิดของ รุ่งทิพย์ ช้องหลิม(2540: 36) และพล.ต.ท.ประเวศน์ คุ้มภัย(2542, อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิ์เพ็ชรนิล, 2545: 39) ซึ่งรายละเอียดของแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 โดยกรอบแนวคิดที่ใช้แสดงด้วยแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัยมี 2 ประการดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานส่วนท้องถิ่นเพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

2. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

3. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

4. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกลุ่มงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

5. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

6. พนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

7. พนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลที่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านสถานที่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 16 แห่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาความต้องการในการพัฒนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากการสรุปรวบรวมแนวความคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยสรุปเป็นประเด็นความต้องการการพัฒนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านบุคลิกภาพ

2.2 ด้านวิชาการ

2.3 ด้านการบริหาร

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านสุขภาพ

2.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง 16 แห่ง จำนวนรวม 500 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างประชากรตามทฤษฎีของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยเปรียบเทียบตามตารางสำเร็จรูป ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 217 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มปัจจัยได้แก่

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ประกอบด้วย

4.1.1.1 เพศ

4.1.1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น จบการศึกษาในระดับต่ำกว่า

ปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท

4.1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น ประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี 11-20 ปี และ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

4.1.1.4 กลุ่มงาน จำแนกเป็น กลุ่มงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานคลังบริหาร วิชาการ และแผนงาน กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษาและสวัสดิการสังคม

4.1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน จำแนกเป็น ระดับ 1-3 ระดับ 4 – 5 และระดับ 6 ขึ้นไป

4.1.1.6 ขนาดของเทศบาลที่สังกัด จำแนกเป็น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

4.1.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หรือสาเหตุจูงใจที่ทำให้ประชากรเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ

4.1.2.1 ความต้องการความสำเร็จของงาน

4.1.2.2 ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4.1.2.3 ความต้องการความก้าวหน้าในงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ใน 6 ด้าน ตามขอบเขตด้านเนื้อหาข้างต้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลในเขต
จังหวัดระยอง

2. ความต้องการในการพัฒนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความต้องการที่จะ
เสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถและทัศนคติ ในด้านต่าง ๆ ของตนเอง อันส่งผลให้การผล
การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้านดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็น
พนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งภายนอก ซึ่งได้แก่ การแต่งกาย รูปร่าง รูปทรง กริยาท่าทาง และภายใน
ซึ่งได้แก่การแสดงออกทางด้านการกระทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาใน
พนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น การพูด การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน ความรับผิดชอบ ความ
เชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น

2.2 ด้านวิชาการ หมายถึง องค์ความรู้ในเชิงวิชาการ ต่าง ๆ ที่สามารถนำมา
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทั้งองค์ความรู้ที่จะได้จากสถาบันการศึกษา การฝึกอบรม
ภายนอก และจากการฝึกอบรมภายใน เช่น ความรู้ในด้านนิติศาสตร์ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์
การบัญชี การบริการ ความรู้ในเชิงศาสนา และความรู้ในทางภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

2.3 ด้านการบริหาร หมายถึง องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ
โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เริ่มตั้งแต่ การวางแผนงาน การดำเนินการปฏิบัติ การติดตาม
ประเมินผล และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติได้โดยตรง เช่น ความรู้ด้าน
ภาษีอากรการป้องกันยาเสพติด การประชาสัมพันธ์ เทคนิคการบริการ สาธารณสุขชุมชน การ
กำจัดขยะ ความต้องการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อที่จะได้มีประสบการณ์จากงาน
ประเภทใหม่ที่ทำ เป็นต้น

2.5 ด้านสุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

2.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ปลอดโปร่ง แจ่มใส
อยู่ในร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีวิญญาณของข้าราชการที่ดีที่จะบริการประชาชนให้ได้รับความ
สะดวกสบาย รวมถึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินชีวิต

3. เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดระยอง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของประชากร

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีของการเข้าทำงานในเทศบาลของประชากร

6. กลุ่มงาน หมายถึง สังกัดของงานที่รับผิดชอบ จำแนกเป็น

6.1 กลุ่มงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขต่าง ๆ งานด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด

6.2 กลุ่มงานคลัง บริหาร วิชาการ และแผนงาน รับผิดชอบงานด้านการเงิน บัญชี งานแผนที่ งานด้านผลกระโยชน์ต่าง ๆ งานด้านเอกสาร สารบรรณ งานสภาเทศบาล งานทะเบียนราษฎร การเลือกตั้ง งานด้านบุคลากร งานสถานธนาถบาล การบรรเทาสาธารณภัย งานด้านวิชาการ การวางแผนพัฒนาเทศบาล งานด้านข้อมูล งานงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และงานด้านกฎหมาย

6.3 กลุ่มงานช่าง รับผิดชอบงานด้านการก่อสร้างปรับปรุงสาธารณูปโภค งานผังเมือง และควบคุมอาคาร

6.4 กลุ่มงานการศึกษา และสวัสดิการสังคม รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาชุมชน งานด้านสังคมสงเคราะห์ และงานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

7. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ลำดับชั้น(Classification: C) ตามการจัดลำดับข้าราชการของประชากร ที่จำแนกเป็นระดับ 1 ถึง ระดับ 11

8. ขนาดของเทศบาลที่สังกัด หมายถึง ระดับชั้นของเทศบาลที่ประชากรปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยจำแนกเป็น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

9. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง มูลเหตุจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งจำแนกเป็น

9.1 ความต้องการความสำเร็จของงาน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่า และมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

9.2 ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

9.3 ความต้องการความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีอำนาจในการบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาจะทำให้ทราบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลในเขตจังหวัดระยองมีความต้องการการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงทำให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง หรือหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวต่อไปได้ นอกจากนี้แล้ว จากการศึกษาที่มีการจำแนกความแตกต่างของความต้องการการพัฒนาตาม เพศ ประสบการณ์ การศึกษา และตำแหน่งงาน จะทำให้ทราบว่า ข้าราชการตามกลุ่มต่าง ๆ ข้างต้นมีความต้องการพัฒนาในประเด็นใดบ้าง ซึ่งจะทำให้สามารถจัดหลักสูตรการพัฒนาให้ตรงกับกลุ่มคนดังกล่าวได้ ซึ่งทั้งหมดจะได้รับการตอบรับและการสนับสนุนที่ดีจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ รวมถึงผลงานของนักวิจัยที่ได้เคยมีการศึกษามาก่อนหน้านี้ โดยแบ่งประเด็นการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และการวัดความต้องการ
 - 1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
 - 1.2 การวัดความต้องการ
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 หลักการของการพัฒนาตนเอง
 - 2.3 แนวทาง และวิธีการในการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 ความหมาย และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 3.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 3.4 องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร
 - 3.5 วิธีการในการพัฒนาบุคลากร
 - 3.6 ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และการวัดความต้องการ

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

องค์ประกอบที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความสำเร็จอีกก็คือ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะเป็นผู้ให้นำแนวคิดของผู้นำองค์กรไปสู่

การปฏิบัติจริง ดังนั้นหากว่าผู้ปฏิบัติละเลยไม่ใส่ใจต่อการปฏิบัติ ทั้งนี้สาเหตุดังกล่าวอาจจะเกิดจากการที่ไม่ได้รับการจูงใจที่ดี หรือไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการแล้ว ผลลัพธ์ของงานก็อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นภาระหน้าที่ขององค์การในการตอบสนองความต้องการของบุคคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง

อนึ่ง การที่องค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ องค์การจำเป็นที่จะต้องทราบถึงหลักการพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งในประเด็นนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจไว้ดังนี้

มาสโลว์ (A.H.Maslow.1970: 370-396) ได้นำเสนอทฤษฎีที่เรียกว่า "ลำดับขั้นของความต้องการ" (Hierarchy of needs) ซึ่งมาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับสูงต่อไป ซึ่งขั้นของความต้องการ ไล่เรียงตั้งแต่ขั้นแรกจนขั้นสุดท้ายมีอยู่ 5 ขั้นด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The physiological needs) เป็นความต้องการด้านพื้นฐาน เช่น ต้องการอากาศเพื่อหายใจ ต้องการน้ำและอาหาร ต้องการนอนหลับพักผ่อน ไม่ชอบความเจ็บปวด เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง(The safety and security needs) หากตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งแล้ว ก็จะเริ่มรู้สึกสนใจในด้านความปลอดภัย ต้องการการปกป้อง หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นความต้องการเพื่อบรรเทาความกลัวและกังวล ความต้องการลักษณะนี้ก็คือ ความต้องการบ้านที่ปลอดภัย การงานที่มั่นคง แผนการดำรงชีวิต หลังจากเกษียณ จากงานแล้ว หรือการมีกรรมกรรมประกันชีวิต และประกันภัย เป็นต้น

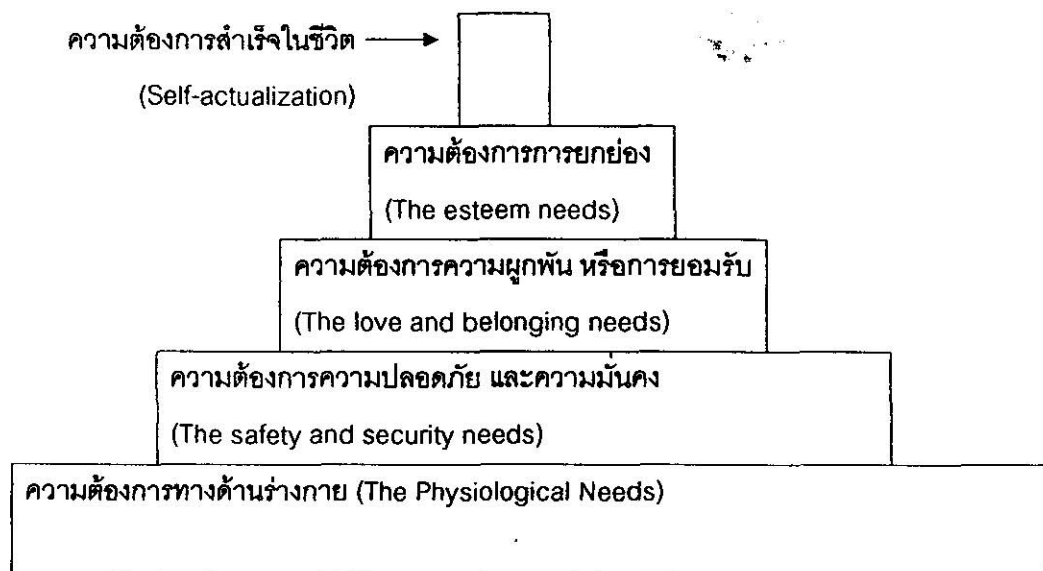
ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (The love and belonging needs) ความต้องการถัดมาหลังจากที่สองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว จะเป็นความต้องการความรักและความผูกพันแต่ละคนจะเริ่มรู้สึกอยากมีเพื่อนสนิท มีคนรัก และเป็นที่รักของทุกคนที่รายรอบ ในชีวิตประจำวันความต้องการขั้นนี้จะแสดงออกด้วยความต้องการที่จะแต่งงาน มีครอบครัว การร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม เป็นสมาชิกของชมรมต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (The esteem needs) ซึ่งแบ่งเป็นความต้องการการยกย่องแบบต่ำและแบบสูง แบบต่ำเป็นความต้องการเคารพจากผู้อื่น ต้องการมีหน้าตาในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม แบบที่สองคือ ความต้องการความเคารพตัวเอง (self -

respect) แสดงได้จากความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความมั่นใจ ต้องการเอาชนะ อิศระ ยืนได้ด้วยตัวเอง

ความต้องการใน 4 ชั้นแรก มาสโลว์เรียกว่า เป็น Deficit Need หรือ D-need ถ้าไม่สามารถตอบสนองได้เพียงพอ เราก็จะรู้สึก "ต้องการ" อยู่ทุกครั้งที่ไป แต่เมื่อความต้องการแต่ละระดับ ถูกตอบสนองเราก็ไม่รู้สึกอะไร อีกนัยหนึ่งไม่มีแรงจูงใจอะไรที่ทำให้เราต้องการ เหมือนกับคำพูดที่ว่า "เราไม่เคยคิดถึงน้ำ จนกระทั่งรู้สึกว่าจะกระหายน้ำ"

ขั้นที่ 5 ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self - actualization) เป็นความต้องการที่แตกต่างไปจาก 4 ชั้นแรก บางครั้งมาสโลว์เรียกความต้องการระดับนี้ว่า "Growth Motivation" หรือ Being Needs, B - needs) ซึ่งตรงข้ามกับ D-need ความต้องการสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการเมื่อเริ่มรู้สึกแล้ว จะรู้สึกต่อไปเรื่อย ๆ และถ้าเราตอบสนองความต้องการนี้ไปแล้ว มันก็มีพลังเพิ่มขึ้นไปอีก แต่มาสโลว์ได้อธิบายไว้ว่า มีเพียงร้อยละ 2 - 3 ของคนในโลกนี้เท่านั้นที่สามารถมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ และเป็นอย่างที่ยากเป็นในชีวิต ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : A.H.Maslow. 1970 : 396

โนเวลส (Knowles, 1970 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ เขียวชะอุ่มงาม, 2541 : 17-18) นักการศึกษาชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ โดยระบุว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานใน 6 ด้านดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) ซึ่งความต้องการทางกายภาพ เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์จะมีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย เช่นผู้ใหญ่มีความต้องการการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน ในทางตรงข้ามหากว่าตัวอักษรขนาดเล็กเกินไป เสียงเบาเกินไป แก้วน้ำแข็งไม่ สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้ผู้ใหญ่ไม่พึงพอใจได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่น ๆ ของความต้องการ ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตนเอง ทำให้คุณค่ามัน ๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษาพบว่า คนที่เกษียณอายุแล้วและสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถทำงานทำ หรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The needs for Security Needs) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้วว่า สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับการป้องกันตนเอง ซึ่งหมายถึงความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย และถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดพฤติกรรมตามมาก็คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง โดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Needs for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องเผชิญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อบ่อยต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้น เมื่อความต้องการด้านนี้เกิดความสับสนขึ้น บุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจ จนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมทั้งแนวคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการด้านความรัก (The Needs for Affection) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุจากความต้องการนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านสังคม คือต้องการมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์สำเร็จ ความเศร้าโศก ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการ 2 ด้านคือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม และมีลักษณะเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The need for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านของเขา ความต้องการด้านนี้ทำให้เราสามารถแสวงหาสถานภาพ และความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

อัลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ที่เรียกว่า ERG (ERG ย่อมาจาก Existence – Relatedness - Growth theory) ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยอัลเดอเฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกายภาพ กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ดังนั้นองค์การจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยเช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เกิดสถานการณ์ที่ยอมรับในสังคม

3. ความต้องการก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ความต้องการได้รับยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายงานให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, 1959) ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก (Herzberg's two-factor) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจ และธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) โดยได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยผลักดันให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและ

การบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากขาดปัจจัยสุชนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัท ห้างร้าน หรือโรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่ที่แท้จริงแล้ว กิจกรรมดังกล่าวเป็นเพียงสิ่งที่พวยง หรือธำรงรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

แมคเซลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้นำเสนอทฤษฎีการจูงใจ (Achievement theory) โดยได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่างด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อที่จะทำให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำการสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่า มีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นอื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นอย่างอื่น หรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือ หรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

นอกจากนี้แล้ว ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 23 – 26) ได้เสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมของมนุษย์ รวมถึงผลงานที่ดีที่สุดที่เกิดจากบุคลากรนั้น เกิดจากความสามารถของบุคลากร และแรงจูงใจที่องค์กรมีต่อบุคลากร โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนประกอบไปด้วย

1. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลในแง่ของความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยท่าทางของแต่ละบุคคล ค่านิยม แรงจูงใจ ทศนคติ ความเป็นไปของอารมณ์ ความสามารถ ความนึกคิดของตนเอง ตลอดจนความเฉลียวฉลาดต่าง ๆ รวมถึงแบบของพฤติกรรมแต่ละคนที่ปรากฏให้เห็นได้

2. ความสามารถ และเชาว์ปัญญา โดยความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ของแต่ละคน ส่วนเชาว์ปัญญา หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน

3. ทักษะคิดและค่านิยม โดยทักษะคิด หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเรื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความคิดต่อบุคคลและต่อกลุ่มคน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทักษะคิดที่มีแนวโน้มที่พยายามจะประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิดต่อบุคคล จะประเมินไปทางใดทางหนึ่งว่าดีหรือไม่ดีเสมอ

4. การตั้งใจ หมายถึง ชุดของทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน

นอกจากนี้แล้วยังได้เสนอสมการว่า

$$\text{ผลงาน} = \text{ความสามารถ} \times \text{แรงจูงใจ}$$

จากแนวคิดของมาสโลว์, อัลเดอเฟอร์, เฮิร์เบิร์ต, แมคซีลแลนด์ และธงชัย สันติวงษ์ ข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการเป็นของตนเอง หากว่ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยมีแรงจูงใจ มนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมออกมา อีกนัยหนึ่งก็คือ จะสามารถสร้างผลงานให้กับองค์การได้ตามที่องค์การต้องการ

2. การวัดความต้องการ

การประเมินความต้องการ เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่จะค้นหาช่องว่างระหว่างการสังเกตการณ์ และผลลัพธ์ของความต้องการซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะหาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต โดยเรียงลำดับความต้องการก่อน-หลัง กระบวนการประเมินความต้องการจะจำแนกช่องว่างต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ทราบรายละเอียดของความต้องการซึ่งการประเมินความต้องการสามารถกระทำได้ 2 วิธีคือ (Kaufman & English, 1981:77-78) การประเมินความต้องการภายนอก ซึ่งเป็นการมองความต้องการจากจุดต่าง ๆ ภายนอกองค์การ และการประเมินความต้องการภายใน ซึ่งเป็นการมองความต้องการจากภายในองค์การเอง

ส่วนเรบอร์ (Rebore, 1955: 165) กล่าวว่า การประเมินความต้องการ จะทำให้ได้กรอบหรือแนวทางในการวางแผนขององค์การที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการประเมินความต้องการจะต้องประเมินความต้องการ

ของทั้งผู้บริหาร และบุคคลในองค์กร โดยพิจารณาจากพื้นฐานความแตกต่างของสิ่งที่มีอยู่จริงกับสมรรถภาพของคณะทำงาน

นอกจากนี้แล้วคอฟแมน และอิงลิช (Kaufman & English, 1981:179-191) ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการไว้ดังนี้

1. วางแผน จัดทำโครงการอย่างเป็นระบบ
2. คณะกรรมการพิจารณานุมัติโครงการ
3. แบ่งกลุ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการ เช่น กลุ่มตัวแทนประชาชน ได้แก่ กลุ่มผู้เรียน กลุ่มผู้ศึกษา โดยกำหนดสัดส่วนแต่ละกลุ่มให้เหมาะสมหรือเท่ากัน
4. ให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
5. เก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
6. วิเคราะห์ความช่วยเหลือ การอุดหนุนในสภาพปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต
7. กำหนดความช่วยเหลือ การสนับสนุนในสภาพปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต
8. สมาชิกในกลุ่มจัดเรียงลำดับความสำคัญที่สมควรได้รับการช่วยเหลือก่อน-หลัง
9. อภิปรายหาข้อสรุปร่วมกันในกลุ่ม และบันทึกข้อสรุป
10. พยายามให้ความคิดเห็นของกลุ่มไปในทิศทางเดียวกัน และใช้การเก็บข้อมูลจากสิ่งรอบตัวเพื่อนำมาแก้ปัญหา

11. เรียงลำดับความต้องการอีกครั้ง
12. ถ้าข้อมูลใดมีความคิดเห็นไม่ตรงกันให้ย้อนกลับไปเริ่มต้นที่ข้อ 9-11
13. เขียนรายงานความต้องการเรียงลำดับผู้มีสิทธิก่อนหลัง
14. เลือกความต้องการที่จะศึกษาตามมติกลุ่ม
15. ดำเนินการตามกระบวนการประเมินความต้องการ
16. พิจารณาความต้องการใหม่ ๆ ที่อาจมีขึ้นในระหว่างทำโครงการ
17. ต้องทำให้กลุ่มรู้สึกร่วมรับผิดชอบต่อการกระทำ และเกิดความภาคภูมิใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง และขั้นที่ 5 ความต้องการสำเร็จในชีวิต และความต้องการของมนุษย์ข้างต้นจะมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมนุษย์ โดยเชื่อว่า หากองค์กรต่าง ๆ มีบุคลากรที่มีความสามารถ และองค์กรนั้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลงานที่พึงประสงค์

ให้แก่องค์กรนั้น อย่างไรก็ตาม การวัดและประเมินความต้องการถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจาก การประเมินความต้องการเป็นการศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และความต้องการ ในอนาคตขององค์กร ซึ่งผลของการประเมินดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับมนุษย์ โดยเฉพาะผู้บริหารในองค์กรเพราะ การพัฒนาตนเองจะมีผลทุกด้าน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมาย ของการพัฒนาตนเองไว้หลายแนวคิดพอสรุปได้ดังนี้

ลิปพิทท์ (Lippitt. 1976: 4) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของคนในองค์กร การมีวุฒิ ภาวะมากขึ้น และเติบโตซึ่งเป็นงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

เกลเลอร์แมน (Gellerman. 1976: 102) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการเรียนรู้ ซึ่งเกิดอย่างเป็นอิสระปราศจากการชี้นำ เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ จากการสังเกตและคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

มิลเลอร์ (Miller. 1979: 55) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ของตนเมื่อสะสมเป็น ความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น ก็ถือได้ว่า บุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่อง การพัฒนาของแต่ละคน

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530: อ้างถึงใน ประจวบ สงวนทรัพย์, 2539: 20) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้ เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลายๆ รูปแบบจากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้

จากแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านพอสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเรียนรู้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองหรือหน่วยงานจัดให้

2. หลักการของการพัฒนาตนเอง

จากรายงานสรุปการอภิปรายแนวทางพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลากรสมบูรณ์แบบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2520:1-6) ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. แนวความคิดในการพัฒนาตนเองใน ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่หมั่นศึกษาหาความรู้ ญ ระเบียบ ข้อบังคับโดยการฝึกฝนตัวเอง ศึกษานโยบาย ภูมิหลัง นิสัยของผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในสถานะต่างๆ ฐานะะ ฐานะหน้าที่บังคับบทบาทของตนในการบริหารงาน หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงาน รับฟัง ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อหาทางปรับปรุงการบริหารงาน

2. แนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่บทบาทและการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สมบูรณ์แบบ ได้แก่ ซื่อสัตย์ สุจริต การวางตัวเป็นกลาง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี รู้จักการวางแผนในการปฏิบัติงานและแนวทางชีวิตของตนรับฟังปัญหาด้วยความเห็นอกเห็นใจ และชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจน เป็นที่กระจ่าง ปฏิบัติงานโดยรวดเร็วและรักษาประโยชน์ ไม่ปิดบังอำพรางความรู้ และแนวทางปฏิบัติงาน มีความอดทน อดกลั้นต่อการแสดงอารมณ์ที่เป็นปฏิปักษ์

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิด ความสมดุลระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ให้ความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการด้วยกัน ควรชี้แจงเหตุผลได้ผลเสียสิทธิอันพึงได้ของข้าราชการ โดยต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาหารือและแก้ไข ปัญหาส่วนตัวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ชูชาติ ประมูลผล (2527: อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 37) ได้เสนอหลักการของการพัฒนาตนเอง ว่าการพัฒนาตนเอง ต้องเน้นดู "ตนเอง" เป็นหลัก จึงจะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การพัฒนาต้องเน้นที่ "ตนเอง" เป็นหลัก จะต้องพิจารณาว่ามีหน้าที่อย่างไรและมีความรับผิดชอบประการใด ผู้บริหารต้องมี "ศีล" ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติตนเองได้ และเมื่อมีศีลแล้วต้องมี "ธรรม" ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน ความมีศีลธรรมเช่นนี้จะช่วยในการพัฒนาตนเองได้

2. ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพราะถ้าผู้บริหารไม่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองแล้วจะไม่มี ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะเช่นกัน

3. ต้องมีความรับผิดชอบของตนเอง ถ้าผู้บริหารไม่มีความรับผิดชอบแล้วผลเสียย่อมจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจึงต้องมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน หาหนทางปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น รู้จักใช้วิจารณ์ญาณของตนทบทวนดูความรับผิดชอบ

4. การหมั่นศึกษาหาความรู้ ผู้บริหารต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชนมีความตื่นตัวและรอบรู้ หมั่นหาความรู้ใส่ตัวเสมอ เพราะปัจจุบันนี้มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาก จำเป็นต้องชวนขยายหาความรู้ให้ทันกาลเวลา

5. ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ มีความขยันที่สม่ำเสมอ ต้องพิจารณาประเมินตนเองว่าวันหนึ่งๆ ได้ทำงานได้ผลเพียงไร เมื่อคิดทบทวนดูแล้วก็จะเห็นแนวทางพัฒนาตนเอง

6. การทำงานเป็นทีม การทำงานต้องเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย และต้องทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของงานของชุมชนและของสังคม

ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2526: 38) ได้เสนอหลักการ 10 ประการ ในการพัฒนาตนเองว่าประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องของการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจแน่วแน่ทั้งนี้กระทำได้โดยไม่จำกัด เพศ วัย ตำแหน่งหน้าที่การงานและสถานะทางสังคม

2. การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องการพัฒนาเฉพาะตัวบุคคลมีความแตกต่างกันจึงไม่อาจกล่าวได้ว่าจะใช้วิธีใดจึงจะดีที่สุด ดังนั้นการวางแผนพัฒนาบุคคลจึงต้องให้รัดกุมรอบคอบ

3. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการพัฒนาไม่ควรละเว้นหรือให้อภิสิทธิ์แก่ใคร เพราะจะเป็นการบั่นทอนขวัญของผู้ร่วมงานและควรจัดลำดับผู้ควรได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของงาน

4. พิจารณาวิเคราะห์ว่าผู้ใดเหมาะกับงานประเภทใด และหน่วยงานต้องการใช้บุคคลประเภทใด

5. การพัฒนาบุคคลส่วนใหญ่จะเกิดจากการปฏิบัติงานประจำวัน จึงควรมีการเสนอแนะงานในหน้าที่การปฏิบัติ

6. ควรยึดหลักการพิจารณาจากผลงานมากกว่า ลักษณะท่าทางท่วงทีของบุคคล ยึดถือหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ เพื่อช่วยให้คนมีความหวัง และบากบั่นทำงาน

7. การพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นหรือหมุนเวียนหน้าที่ ควรยึดหลัก 3 ประการ คือ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการปรับปรุงงานกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

8. ต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

9. การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือเบื้องต้นของการพัฒนาเป็นผู้นำ

10. ควรต้องมีการเสียสละโดยเฉพาะต้องสละเวลา เพื่อสอนแนะผู้ได้บังคับบัญชาและทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530 อ้างถึงใน ประจวบ สงวนทรัพย์, 2539 : 24) ได้เสนอจุดเน้นของการพัฒนาตนเองไว้ที่ผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยให้เหตุผลว่า หากว่าผู้บริหารไม่พัฒนาตนเองแล้ว การพัฒนาผู้ร่วมงานย่อมไม่ได้ผล มีหลายวิธีการที่ผู้บริหารจะเลือกใช้เพื่อพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ผู้ช่วยงานพัฒนาตนเอง คือ

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กับ การให้บริการผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆ ทางสื่อมวลชน
6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. หาโอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการที่น่าสนใจ
9. หาโอกาสไปศึกษาดูงานที่อื่นบ้าง
10. หาโอกาสเข้าศึกษาในบางวิชาจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง
11. เป็นสมาชิกสมาคมซึ่งเป็นที่น่าสนใจ

ในทางตรงข้าม ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2526: 34) มีแนวคิดที่แตกต่างไปจากข้างต้น โดยได้เสนอว่า บุคคลที่ควรได้รับการพัฒนาควรเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความจริงที่ว่าผู้บังคับบัญชาจะพัฒนาคนอื่นมิได้เลย ถ้ายังไม่พัฒนาตนเองเสียก่อน สำหรับในกรณีของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้แก่ทุกคนดังนี้

1. ควรหาทางใช้ทุกคนให้เป็นประโยชน์
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานต้องอาศัยผลงานของทุกคน
3. ต้องถือว่าทุกคนใช้ได้ทั้งนั้นถ้ารู้จักใช้

หัสติน หันนาคินทร์ (2526 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ ช้องหลิม. 2540: 38) ได้เสนอหลักการพัฒนาบุคลากร 6 ไว้ประการดังนี้

1. ประสิทธิภาพขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาคน เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย
3. องค์กรมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งการเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพขององค์การให้สูงขึ้น
 5. การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ให้ผลตอบแทนในระยะยาว
 6. บุคลากรแต่ละคนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- และองค์การควรจัดสรรโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี

จารย์พงศ์ พลเดช (2547: ออนไลน์) กล่าวถึงคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับการพัฒนาว่า ในการพัฒนาตนเอง ควรคำนึงถึงคุณสมบัติพื้นฐาน 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างจิตให้หนักแน่นมั่นคงด้วยการฝึกสมาธิ
2. สร้างนิสัยขยันหมั่นเพียรด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
3. สร้างนิสัยรับผิดชอบด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
4. สร้างนิสัยยกตัญญูอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
5. สร้างนิสัยรู้จักประมาณตนด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
6. สร้างคุณธรรมให้แก่ตนเองด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
7. สร้างคุณธรรมให้แก่ตนเองด้วยการระลึกและฝึกพิจารณาเหตุผลบ่อย ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ ช้องหลิม, 2540: 32) ได้สรุปพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้อื่นแบบกันเอง
3. ศึกษาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และทั้งที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่ออื่น ๆ
6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และ/หรือความรู้อื่น ๆ
7. เข้าร่วมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
8. การเป็นผู้นำ และบรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ
10. หาโอกาสลาศึกษา และดูงานทั้งใน และต่างประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้รูปร่างท่าน

3. แนวทาง และวิธีการในการพัฒนาตนเอง

จากการค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่า มีแนวทาง และวิธีการในการพัฒนาตนเอง มากมาย หลายวิธี อีกทั้งยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมนำเสนอพอสังเขปดังนี้

ภิญโญ สาร (2529: 251) ได้สรุปถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรทำได้หลายวิธี นับตั้งแต่การให้การศึกษาในโรงเรียน ก็เป็นการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะออกไปทำงาน ซึ่งเรียกว่า การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่งคือ การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติการ หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งอยู่ในหน่วยงานโดยไม่ต้องลาออกจากงาน และโดยไม่ก่อความเสียหายให้แก่หน่วยงาน ขณะที่บุคคลนั้นๆ รับการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการ หรือให้ผู้ชำนาญฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่ฝึกอบรมแทนก็ได้ การพัฒนาบุคคลวิธีต่อไปคือ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ได้หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติ โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเองก็ได้ พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอก็จัดเป็นการพัฒนาบุคคลด้วยเหมือนกัน

แม้ว่าหน่วยงานจะจัดให้มีการพัฒนาบุคคลทั้งการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการและการอบรมระหว่างการปฏิบัติการ แต่ถ้าบุคคลไม่พยายามฝึกฝนหรือพัฒนาตนเองการพัฒนาบุคคลของหน่วยงานก็คงไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร เพราะการฝึกฝนหรือพัฒนาตนเองเป็นความต้องการส่วนบุคคลซึ่งอาจมีแรงกระตุ้นจากหน่วยงานเป็นสำคัญ

การพัฒนาตนเองนั้น ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน ดังนี้ (มบุญ วงศ์นารี, 2516: อ้างถึงในรุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 31)

1. การสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อรู้จักตนเอง
2. การกำหนดความคาดหวังใหม่และวางแผนเปลี่ยนแปลง
3. การเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง
4. การสร้างความเข้มแข็งโดยการมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ยอมรับฟัง คำวิจารณ์ของบุคคลอื่นที่มีเหตุผล

สมพงศ์ เกษมสิน (2523: 191-192) ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2526: 34-35) และ บัณฑิต อินทรชื่น (2526: 52) ได้กล่าวไว้ตรงกันว่า การพัฒนาตนเองโดยอาศัยความตั้งใจแน่วแน่ จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่นๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตงและทั้งที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความรู้อื่นๆ
7. เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมเมื่อมีโอกาส
8. เป็นผู้นำและบรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่นๆ
10. หาโอกาสศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน
13. ให้ความสนใจในตำราภาษาต่างประเทศบ้าง

นอกจากนี้ ไสร้จ สแนศิริพันธ์ (2526: อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 36) ยังเสนอวิธีในการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมดังนี้

1. หมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
2. เป็นคณะกรรมการการบริหาร หรือการปฏิบัติราชการแทน
3. รับมอบหมายงานพิเศษ เช่น แก้ปัญหาเสนอความคิดเห็นศึกษาเฉพาะกรณี
4. จัดกิจกรรมทั้งใน และนอกองค์กรหรือเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไข วิธีปฏิบัติให้ได้และรวดเร็ว

การพัฒนาตนเอง ควรมีหลักการ คือ จัดเป็นขบวนการระยะยาวติดต่อกันควรเกิดขึ้น และ ริเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และการพัฒนาตนเองควรยึดตามความต้องการและจุดมุ่งหมายของชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525: อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 36) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพต้องยึดสูตร ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ เพื่อดูแบบอย่างที่ดีสำหรับปฏิบัติ ดังนี้

1. เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ เพื่อให้เห็นลู่ทางเอาชนะสิ่งใดที่รับมือไม่ได้โดยไม่ต้องล้ม
2. ปลุกคุณสมบัติบุคคลสำคัญ หรือคุณสมบัติที่จะส่งเสริมคนให้รุ่งโรจน์ในตนเอง เช่น ควรมีจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตที่แน่นอน ควรศึกษาและฝึกฝนตนเองควรอดทนไม่ยอมแพ้แก่อุปสรรค เป็นต้น

วิธีพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองโดยอาศัยผู้อื่น เป็นผู้รับรู้ และเป็นกำลังใจ เรียกว่า “การแก้ปัญหาและการพัฒนาตนเองด้วยระบบคู้สัญญา” (ทีศนา แชมณี, 2526: อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541:36) เป็นระบบที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระเบียบและดำเนินการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหของผู้ปฏิบัติดังนี้

- ขั้นที่ 1 หาคู้สัญญา
- ขั้นที่ 2 ตั้งปณิธานและขอคำแนะนำจากคู้สัญญา
- ขั้นที่ 3 วางแผนการแก้ปัญหา
- ขั้นที่ 4 ทำสัญญากับคู้สัญญา
- ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติตามแผนและบันทึกส่งคู้สัญญา
- ขั้นที่ 6 ประเมินผลการปฏิบัติ
- ขั้นที่ 7 ปรับปรุงแผนการปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับความตั้งใจอันแน่วแน่ของผู้ที่ต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่นั้น สิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์เป็นเพียงส่วนประกอบ หรือสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ หรือไม่เพียงไรเท่านั้น

ปริยา คงฤทธิ์ศึกษากร (2526: 34 - 35) กับ บัณฑิต อินทรชิ่ง (2526: 52) ได้เสนอแนววิธีการปฏิบัติในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. มีความตั้งใจแน่วแน่เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้แบบเป็นกันเองกับผู้อื่น
3. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและโครงการที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษาหาความรู้ทางวิชาการจากเอกสารอื่น ๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยมวลชนต่าง ๆ
6. เข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนา ถ้ามีโอกาสศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน
7. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจ

8. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. ถ้าสามารถทำได้กลับเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาบางแห่ง
11. ให้ความสนใจตำราต่างประเทศบ้าง คบหาสมาคมกับผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน

สุมิตร คุณานุกร (2519, อ้างถึงใน พินิจ ภูทับทิม, 2543:32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล นอกจากต้องวางโครงการตามความต้องการของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาแล้ว การเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้การพัฒนาบุคคลดำเนินไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้ ซึ่งได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคคลากรซึ่งมีวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. การให้การศึกษาทั่วไป
2. การฝึกตนเอง
3. การฝึกอบรมโดยให้ฝึกงาน
4. การศึกษางานพร้อมกับปฏิบัติงาน
5. การให้การศึกษาต่อเพิ่มเติม
6. การฝึกอบรมระยะสั้น
7. การฝึกทำงานในฐานะผู้ช่วยชั่วคราว

วิวัฒนา สุตรสุวรรณ (2527: 401-402) มีความเห็นว่า การปรับปรุงสมรรถภาพให้กับตนเองนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้คือ

1. พิจารณาวิเคราะห์ตัวเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถหลังศึกษาที่ยังมิได้ออกมาใช้ จุดอ่อนและการดำเนินการแก้ไขจุดอ่อนเหล่านั้น
2. ศึกษาเรียนรู้ทุกอย่างโดยสม่ำเสมอเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปและเกี่ยวกับงานที่ผู้บริหารต้องทำ ซึ่งหมายถึงการศึกษาค้นคว้า การอ่านตำราในด้านวิชาชีพ และในด้านวิชาการ
3. จะต้องสนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในสาขาวิชาของตนเสมอ เช่น เทคนิค ความรู้ทฤษฎี และสถิติที่ใหม่ ๆ ความโน้มเอียงที่จะเปลี่ยนแปลงไปในวันข้างหน้าเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในองค์การได้เสมอ
4. ติดต่อพบปะกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร อาจจะหาความรู้ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ
5. ถ้าสามารถทำได้ ขอให้สร้างชื่อเสียงให้กับตน เช่น เขียนบทความในหนังสือหรือสื่อมวลชนแสดงปาฐกถาให้บางกลุ่มฟัง

พัชนี เดชประเสริฐ(2533: 49-50) ได้สรุป และประมวลกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษาไว้ 5 ประเภทคือ

1. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมการพัฒนาที่เพิ่มวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ การให้โอกาสบุคลากรเพื่อศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ จะช่วยให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง และเข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานได้ดีขึ้น การลาศึกษาต่อหลังจากที่บุคคลได้งานทำแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะได้รับประสบการณ์จากการทำงานเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

2. การฝึกอบรม คือ วิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่นับว่าประสบความสำเร็จสูง (อภิวัฒน์ ชาญวิชัย, 2532: 62) การฝึกอบรมควรได้รับความร่วมมือจากหลายกลุ่มคน เพื่อดำเนินการฝึกอบรม และควรตั้งอยู่บนความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยให้ผู้เข้ารับการฝึก ฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มา ซึ่งเท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีองค์ประกอบที่สำคัญที่ควรพิจารณาเพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ สถานที่ วิทยากร และการจัดบริการต่าง ๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

4. การสัมมนาทางวิชาการ คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมายว่า "การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้" และมักจะเป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structure discussion) ไม่ว่าจะป็นคำถาม เรื่องวิกฤติ หรือข้อถกเถียงซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายของกลุ่มสัมมนาในเรื่องใด ๆ นั้น อาจเกิดขึ้นภายหลังการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงานรับผิดชอบไปค้นคว้าข้อมูล เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการสัมมนา ก็เพื่อการแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อเป็นการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาพร้อมกัน ผู้เข้าสัมมนาจะต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้ง "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาพร้อมกัน สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งเน้นด้านทฤษฎี หรือ หลักการศึกษาโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลา 1-3 วัน

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง โดยมี วัตถุประสงค์ให้ได้ความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำวารสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้ หลักการทางการศึกษามากกว่าการเน้น ประยุกต์สาขาวิชาต่าง ๆ นอกจากนี้อาจจัดให้มีสัมมนาแห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยให้ผู้รู้ หรือผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการ หรือสนใจ การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ อาจจะทำในรูปบริการห้องสมุด เป็นการจับบริการด้านการศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้โดย ทางอ้อม

6. การพัฒนาด้านจิตใจ ในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพของทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาควรจะมีการพัฒนาด้านจิตใจด้วย เพราะอาชีพครูมีลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่ บุคคลโดยทั่วไป การพัฒนาจิตใจครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการควบคู่กับการ พัฒนาทางด้านวิชาการไปพร้อม ๆ กัน จึงจะทำให้ได้รับผลดีที่สุด

จากแนวคิดในการพัฒนาตนเองข้างต้นสามารถจำแนกประเด็นของการพัฒนาตนเองได้ 5 ประเด็นดังนี้คือ

1. การพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ เป็นการพัฒนาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรม และวิธีการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อม แคทเทล (Cattell, 1970: 2-3) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นสิ่งที่ช่วยในการทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ ที่กำหนดให้บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรม ทั้งหมดของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ในภายใน นอกจากนั้น เบอรันาร์ต (Bernard, 1974: 502) ยังได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าหมายถึงผลรวม ทั้งหมดของลักษณะทางร่างกาย พฤติกรรม ตลอดจนความโน้มเอียงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและศักยภาพ ในการกระทำสิ่งต่างๆ ของผู้บริหารแต่ละคน บุคลิกภาพมิได้หมายถึง รูปร่าง ลักษณะ หน้าตา ทรวดทรง หรือการแต่งกายเท่านั้นแต่หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแสดงพฤติกรรมออกมาให้ ปรากฏแก่สายตา ผู้อื่น อันเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารแต่ละคนที่แสดงออกมาทางกิริยา ท่าทาง ตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์และจิตใจ

2. การพัฒนาในด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในความรู้ที่ได้ ด้วยการเล่าเรียนหรือฝึกฝนในด้านใดด้านหนึ่ง ทักษะในการสอนงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ความสามารถในการรวบรวมความคิดจากผู้อื่น สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้น

ความสามารถในการขอความร่วมมือ สามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความสามารถในการจัดแบ่งและมอบหมายความรับผิดชอบ ตลอดจนความสามารถในการแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างชัดเจนทั้งการพูดและการเขียน (Nohli.1996: 149)

ทัศนีย์ ศุภเมธี(2527: 25) กล่าวว่าลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ควรประกอบด้วย

- (1) เป็นผู้มีความรู้ในสาขาที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี
- (2) มีความรับผิดชอบสูง มีความรับผิดชอบหน้าที่การงานที่มอบหมายและเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยเต็มความสามารถ
- (3) มีความสนใจใฝ่รู้ เป็นผู้ที่ตื่นตัวแสวงหาความรู้ สนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ
- (4) มีความสามารถด้านการวิจัย ศึกษาค้นคว้า
- (5) มีทักษะในการแสดงออกโดยการพูด มีวิธีการพูดที่ดี เช่น พูดชัดเจน ใช้ภาษาเข้าใจง่าย น้ำเสียงชวนฟัง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย อันเป็นการเผยแพร่วิทยาการไปสู่สังคมได้เป็นอย่างดี
- (6) มีทักษะในการรับรู้ ทั้งทางด้านการฟังและการอ่าน เป็นผู้รักการอ่านและชอบที่จะฟังเรื่องราวต่างๆ เพื่อที่จะประดับสติปัญญา
- (7) มีความมั่นใจตนเอง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถและใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์
- (8) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (9) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

รุ่งทิพย์ ช้องหลิม (2540: 36) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยได้ระบุถึงความจำเป็นของการมีองค์ความรู้ด้านวิชาการที่สมบูรณ์ว่า บุคลากรที่ดีจะต้องมีความรู้ในทางวิชาการแขนงอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากความรู้ประจำที่มีต่อวิชาชีพ เพื่อให้สามารถเข้าใจการทำงานของคนในแวดวงวิชาชีพอื่น นอกจากนี้องค์ความรู้ดังกล่าวยังรวมถึง การมีความรู้ในข่าวสาร เหตุการณ์ บุคคล หรือความเคลื่อนไหวของสังคมในชีวิตประจำวัน

3. การพัฒนาในการบริหาร หมายถึง จะต้องนำองค์ความรู้ที่เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ มาร่วมกันจัดการทรัพยากรที่มีเพื่อกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522: 115) ได้กล่าวเช่นกันว่าการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานจำเป็นจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยศาสตร์ก็คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะเทคนิค

วิธีการทำงานและลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ส่วนศิลปะ ก็คือ การนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สภาพการณ์ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขยายขอบเขตความจำกัดทางทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน

4. การพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันสมัย และสามารถปฏิบัติให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

5. การพัฒนาในด้านสุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และการมีจิตใจแจ่มใส ปราศจากความวิตกกังวลที่ไร้เหตุผล หรือเกินกว่าเหตุ รู้จักผ่อนคลายความตึงเครียด รู้จักแสวงหาความสุขให้แก่ตนเองตามสมควรแก่ อัตภาพ มีความยืดหยุ่น มีเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และสามารถตัดสินใจ หรือไม่กระทำการใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเอง (รุ่งทิพย์ ช้องหลิม, 2540: 36)

นอกจากนี้แล้วในองค์การตำรวจ พล.ต.ท. ประเวศน์ คุ้มภัย (2542: อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล, 2545: 39) กล่าวไว้ในบทความ "ชีวิตและสุขภาพ" ในหนังสือตำรวจของประชาชนปี 2542 โดยกล่าวถึงเนื้อหาที่เกี่ยวกับประเด็นสุขภาพว่า "เหนือสิ่งอื่นใดสุขภาพของตำรวจถือว่ามี ความสำคัญอยู่ในลำดับต้น ตำรวจควรมีการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยอย่างสม่ำเสมอ คราวละไม่น้อยกว่า 20 นาที ต่อเนื่องกันให้กล้ามเนื้อและข้อต่างๆ ของร่างกายได้ขยับเขยื้อน เคลื่อนไหว ถ้าทำได้ทุกวันนับได้ว่าเป็นการบำรุงร่างกายอย่างวิเศษ (หากวันก็ไม่ควรนานเกินกว่า 3 วัน)"

6. การพัฒนาในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ปลอดโปร่ง แจ่มใส อยู่ในร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีวิญญาณของข้าราชการที่ดีที่จะบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวกสบาย รวมถึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินชีวิต ซึ่งในองค์การตำรวจ พล.ต.ท. ประเวศน์ คุ้มภัย(2542: อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล, 2545: 39) กล่าวเพิ่มเติมว่า

6.1 สุขภาพจิตที่ปลอดโปร่งแจ่มใสจะอยู่ในสุขภาพกายที่แข็งแรงสมบูรณ์เป็นส่วนใหญ่ ฝึกพลังจิตสร้างพลังจิตด้วยตนเอง (แสงส่องใจ) ในตัวเอง โดยไม่พึ่งพามากจากภายนอก บริหารจิต ฝึกมอง นึกคิด พูดและปฏิบัติ เพื่อบังเกิดพลังจิตของตนเอง

6.2 จิตวิญญาณ วิญญาณของความเป็นตำรวจของประชาชนต้องมีความสำนึกที่จะบริการประชาชนอย่างแท้จริง วิญญาณของความเป็นตำรวจ วิญญาณของการเป็นนักสืบ วิญญาณของความเป็นพนักงานสอบสวน วิญญาณของความเป็นครู ฯลฯ วิญญาณเช่นนี้มีทั้งที่อยู่

ในส่วนลึกของจิตใจ ซึ่งสืบสายต่อกันมา และมีทั้งที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมและการปลูกฝัง เกิดขึ้นได้ในวัยต้น ๆ ง่ายกว่าในวัยปลาย ๆ (ซึ่งอาจจะไม่เกิดเลยคือปลูกฝังไม่ขึ้น)

วิวัฒน์ วิริยภิจจา (2544: 24 – 25) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตโดยกล่าวว่า

“การออกกำลังกายที่เหมาะสม ทำอะไรก็ได้แต่ต้องอยู่ในกติกา 3 ข้อ คือ หัวใจต้องเต้นเร็วขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 20 ต้องต่อเนื่องอย่างน้อย 20 นาที อย่างน้อยวันเว้นวัน เพื่อถ่ายต่อการจำ คือ ต้องเหนื่อย ต้องต่อเนื่อง ต้องสม่ำเสมอ การออกกำลังกายมีหลักการอยู่ 5 อย่าง คือ ยืด ได้แก่ การยืดกล้ามเนื้อคลายโยคะ วอร์ม(worm) ได้แก่อบอุ่น ต้องเตรียมตัวกระโดดโลดเต้นก่อน ออก ได้แก่ ออกกำลังกายอะไรก็ได้ เดิน วิ่ง ว่ายน้ำ คุด (cool) ได้แก่ทำให้เป็น ต้องพักโดยไม่หยุดทันที ต้องค่อย ๆ หยุด ยืด ได้แก่ ก่อนออกกำลังกายก็ยืด หลังออกกำลังกายก็ยืด การดูแลสุขภาพจิตที่ดี ต้องรู้จักผ่อนคลายจิตใจ การดูแลสุขภาพจิตที่ดี ต้องเริ่มที่ รู้จักจัดการกับความเครียดของตนเอง วิธีการสื่อสารภายในครอบครัว จัดการกับครอบครัวให้ปกติสุข การสื่อสารภายในครอบครัว ต้องเข้าใจว่า คนเรา จะมีการสื่อสารกัน 3 แบบ คือ แบบมีเหตุผล ใช้เมื่อจำเป็น แบบขอความเห็นใจ เช่น ระบายอารมณ์ แบบลูกกับแม่ แบบผู้ใหญ่แสดงความรักต่อเด็ก”

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาของบุคลากร, การพัฒนาบุคคล หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะหมายรวมถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด อันอาจได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ให้ทุกคน และบุคลากรทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน รวมทั้งกระบวนการในการพัฒนาตนเองด้วย

1. ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ในประเด็นความหมายของการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย โดยสรุปได้พอสังเขปดังนี้

เกลินี หงสนันท์(2531: 78) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และมีเจตคติไปในทางที่ถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531: 153) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรของหน่วยงานมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติประการหนึ่ง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกประการหนึ่ง ในการพัฒนาบุคลากรนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหา หรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น

วิลาศ สิงหวิสัย (2532: 167) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538: 32) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาบุคลากร 'ว่าจะหมายรวมถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งมวล อันอาจได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคน และทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติ และรวมถึงการอบรมการสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองด้วย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ จึงครอบคลุมประเภทและระดับของการพัฒนาดังนี้

- (1) จัดการศึกษาสำหรับคนทั่วไป
- (2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาระดับสูง
- (3) การสอนงานนับเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล และเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ได้ผลมากที่สุด ประหยัดที่สุด ถ้าจะเปรียบเทียบกับการพัฒนาบุคคลโดยวิธีการอื่นๆ
- (4) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่ดี แต่ต้องมีการสับเปลี่ยนหลังจากที่แต่ละบุคคลได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีพอ

เกี่ยวกับงานในหน้าที่เดิมเป็นอย่างดี จึงจะเกิดประโยชน์ที่แท้จริง หากการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนเกิดจากอคติหรือการกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ ก็จะไม่เกิดผลดีอะไร

(5) การพัฒนาตนเองก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน โดยผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ ตามที่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาทำงานและแก่องค์กรของแต่ละบุคคลอื่นๆ ได้อีกมา

มีความพยายามแยกการพัฒนาออกจากการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งบุญเลิศไพรินทร์ ได้พยายามชี้แจงให้เห็นความแตกต่างระหว่าง “การฝึกอบรม” “การศึกษา” และ “การพัฒนา” โดยกล่าวอ้างถึงผลงานของแนทเลอร์ (Nadler อ้างถึงในบุญเลิศ ไพรินทร์, 2538: 32) ดังนี้ “การฝึกอบรม” เป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ (Nadler, 1970: 60)

“การศึกษา” เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งแต่มีความกว้างขวางมากกว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่

“การพัฒนา” เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อมๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเจริญเติบโตขององค์กร หรือหน่วยงานที่เขาปฏิบัติ

2. ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เชอริงตัน (David J. Cherrington, 1995: 354) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามเมื่อทำงานไประยะหนึ่งก็มักจะเกิดความเสื่อมสมรรถภาพ เปรียบได้เสมือนเครื่องจักร เมื่อใช้ไปนานๆ ก็จะหย่อนสมรรถภาพ เช่นทำงานช้าลงสิ้นเปลือง หรือชำรุด การทำงานของคนก็เหมือนกัน เมื่อทำไประยะหนึ่งมักจะเกิดความเบื่อหน่ายอันเป็นเหตุให้ทำงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะขาดการปรับปรุงหรือพัฒนาในการทำงาน คนที่ตั้งใจทำงานดีนั้นจะเป็นอยู่ระยะแรกๆ แต่เมื่อนานไปความรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิมก็ไม่เป็นการเพียงพอ เพราะวิทยาการก้าวหน้าไปเรื่อยๆ คนทำงานก็มีสภาพเป็นเช่นนี้ คนที่ขาดการพัฒนาตนเองหรือขาดการสนับสนุนให้พัฒนาจากผู้บริหารคนทำงานนั้นก็จะมีความเหมือนเป็นไม้ผุ (deadwood) นอกจากนี้แล้วเชอริงตัน ได้กล่าวถึงสาเหตุของการที่ต้องพัฒนาพนักงานว่ามาจากอย่างน้อย 2 สาเหตุด้วยกันคือ 1) การไม่รู้ (Illiteracy) และ 2) ความล้าสมัยขององค์ความรู้ที่มี (Obsolescence)

แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ผ่านการคัดเลือก สอบคัดเลือก โดยมีคุณสมบัติตามกำหนด ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้องการแล้วก็ตาม แต่ก็หาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดว่าจะได้

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้ เหมาะสมแก่ทุกตำแหน่งหน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนซึ่งเหมาะสมอยู่สมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความสามารถ หรือไม่เหมาะสมในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่ายในวงราชการก็ไม่สามารถ หลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ ยิ่งในปัจจุบันการเร่งรัดพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลจะเปลี่ยนแปลง แก้ไข ปรับปรุง และสร้างสิ่งต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง ประชาชนได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ย่อมจะหลีกเลี่ยงการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ หรือแนวทางการแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีใครคาดฝันมาก่อน มาใช้เพื่อแก้ไข เปลี่ยนแปลง และ ปรับปรุงสวัสดิภาพของประชาชนให้อยู่ในภาวะอยู่ดีกินดี โดยทั่วไปและในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จะเห็นว่าข้าราชการย่อมเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ในการเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ประสานงานให้กิจการต่างๆ สำเร็จได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นความรู้ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่จะต้องพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุดังกล่าวการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นที่หน่วยงานทั้งที่เป็นของรัฐและงานธุรกิจทั่วไปที่ต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงในการทำงานจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ภิญโญ สารร (2536: 174) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่เป็นเครื่องหมายแสดงให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อาจจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถและมีฝีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่วๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และทำที่ในการปฏิบัติงานและจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านวิชาการและทางด้านเทคโนโลยีอยู่ตลอด ซึ่งความเจริญเหล่านี้มีผลต่อการประกอบอาชีพต่างๆ การได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้เพื่อที่จะได้นำความรู้เทคนิคใหม่ๆ มาสอนแนะให้นักเรียนเกิดความรู้ทันต่อสภาพปัจจุบัน

ส่วน ชาญชัย ลลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2530: 7-8) ได้พิจารณาถึงสาเหตุและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร โดยมีปัจจัยสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์กร องค์การย่อมมีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องไปกับความก้าวหน้าขององค์กรนั้น แต่ถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อม ก็ต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขเหตุแห่งความเสื่อมนั้น

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในสภาพปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีได้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ผลการค้นคว้าก่อให้เกิดการประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ ที่ยังคงประโยชน์แก่คนในสังคมอย่างมาก เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสำนักงาน ซึ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรจำเป็นต้องฝึกให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญและสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ให้ได้ผลอย่างเต็มที่

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ก็คือ ประชาชน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพแวดล้อมนี้ ถ้าตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลกระทบไปถึงการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยน นโยบาย และการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ จากนั้นก็ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุในวัตถุประสงค์

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การแสดงออกของบุคคลในองค์กรอาจเป็นไปได้ทั้งการคล้ายตาม หรือการต่อต้าน หรือทั้งที่เป็นคุณประโยชน์ หรือเป็นโทษต่อองค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอก ที่ทำให้บุคคลต่อต้านองค์กร หรือพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร เช่น การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขอบเลี้ยงงาน ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ขอบฝ่าฝืนระเบียบเป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้จะต้องได้รับการแก้ไข รวมทั้งหาทางพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

จำนงค์ สมประสงค์(2514 อ้างถึงใน สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524: 28) ได้เสนอแนะถึงวิธีการค้นหาความจำเป็น หรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า มีขั้นตอนในการค้นหาที่สำคัญ 6 ขั้นตอนได้แก่

1. วิเคราะห์โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. วิเคราะห์ความต้องการของนักบริหาร

3. หาความสามารถของบุคลากร
4. วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคล
5. ประเมินความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล
6. ประเมินความก้าวหน้าของแผนงาน

สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการ และด้านเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อความต้องการขององค์กร รวมทั้งพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ เหล่านี้เป็นเหตุให้จำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพ

3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ภิญโญ สาร (2536: 177) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยส่งเสริมในการดำเนินงานของบุคลากรได้ถูกต้องและได้มีโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่หน่วยงานเป็นสำคัญนอกจากนี้แล้ว ภิญโญ สาร ยังได้เน้นถึงเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นที่ การบำรุงรักษาบุคลากร และการจูงใจ โดยกล่าวว่า การดำเนินการที่ทำให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติยศ สิ่งจูงใจที่สภาพของการทำงานจัดหน่วยงานให้นำอยู่ปฏิบัติงาน ทุกคนมีความสามัคคีกัน การส่งเสริมบำรุงขวัญเป็นการสร้างความรู้สึกให้เกิดกับบุคลากรทั้งหลาย ว่าให้เขาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน และมีส่วนเป็นเจ้าของของหน่วยงานด้วยคนหนึ่ง

ถวิล บุญสวัสดิ์ (2532: 27) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ที่ ความชำนาญ และประสิทธิภาพ โดยกล่าวว่า

“ถ้าบุคลากรมีความชำนาญและประสิทธิภาพ อันเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรจะลดน้อยลง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพทำงานอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดต้องมีวิธีการบำรุงรักษาบุคลากร และการบำรุงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด และทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบสำคัญในการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การจูงใจ ประโยชน์
เกื้อกูล และขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร”

4. องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คณะทำงานพัฒนาบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการคือ
(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523: อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 19 - 20)

4.1 บุคคล ประกอบด้วย

4.1.1 ผู้มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานี้จะต้องเริ่ม
ที่บุคคลก่อน

4.1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

4.1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและในการช่วยเหลือ
สนับสนุนอย่างจริงจัง

4.2 งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการพัฒนาบุคลากร
รวมทั้งสิ่งจูงใจต่างๆ

4.3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ เวลา สถานที่ บุคลิกภาพและพฤติกรรม
ของบุคคล ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4.4 การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การสื่อสารและการจัดการ จะต้องทำให้ผู้ที่
เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และการส่งเสริมการสร้างทัศนคติความเข้าใจอันดีใน
เรื่องที่จะพัฒนาแต่ละครั้ง

4.5 การบริหารงานโดยใช้แผนและโครงการเป็นกลยุทธ์ การติดตามและประเมินผล
ทุกระยะ

4.6 อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จากสมาชิกทุก
ระดับ

5. วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2537: 73) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมี 7 วิธีด้วยกัน คือ

- (1) วิชาศึกษาไปพร้อมๆ กันกับการปฏิบัติงาน
- (2) วิธีปฐมนิเทศ
- (3) วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือชั่วคราว
- (4) วิธีให้ฝึกงาน
- (5) วิธีฝึกอบรมระยะสั้น

(6) วิธีส่งไปเรียนวิชาเพิ่มเติมในสถาบันและ

(7) วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา

ชาร์รี มณีศรี (2523: 44) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจใช้วิธีการนิเทศ ซึ่งการนิเทศ มี 2 ส่วน คือ

(1) การนิเทศภายใน ได้แก่ นิเทศที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน

(2) การนิเทศภายนอก ได้แก่ การนิเทศที่ได้จากหน่วยงานฝ่ายวิชาการหรือผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่อยู่ภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นผู้นิเทศงาน

ในประเด็นการนิเทศงาน บีช (Beach. 1975: 240) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารมีหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้งานบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่ต้องการ จะต้องอำนวยความสะดวกทุกอย่างที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้ มีพร้อมเพื่อให้มีอุปสรรคน้อยที่สุด ส่วน กีบสัน และ ฮันท์ (Gibsons and Hunt. 1965: อ้างถึงในชาร์รี มณีศรี. 2523) กล่าวว่า การนิเทศงาน คือการควบคุมดูแลให้บุคลากรทำหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่ต้องการ ผู้นิเทศงานจะต้องทำทุกอย่างเพื่อปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร

ถวิล บุญสวัสดิ์ (2532: 32) กล่าวถึงวิธีการหลัก 3 วิธีในการการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. การให้การฝึกอบรม การให้การฝึกอบรม ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน และเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน ถ้าเมื่อใดผู้บังคับบัญชาพบว่าผลงานของบุคคลใดต่ำหรือไม่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องการทำเป็นสิ่งแรก คือ การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงหากมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจวิธีการทำงานก็ต้องจัดการเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำด้วยตนเองก่อนถ้าไม่ได้ผลจึงค่อยดำเนินการส่งไปฝึกอบรมที่มีหลักสูตรเฉพาะเรื่องนั้นๆ มีข้อสังเกตคือ การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำก่อน แต่ไม่ใช่ทุกกรณีที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้การฝึกอบรมมักนิยมใช้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอกับหน่วยงาน เพราะหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ

2. การให้การศึกษา การให้การศึกษา ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งอื่นๆ ในอนาคต บุคคลที่ทำงานต่างก็มีความหวังว่าจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีโอกาสเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นภาระของผู้บังคับบัญชา

โดยตรงที่จะต้องเตรียม ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน มีความพร้อมที่จะไปทำงานอื่น นอกเหนือจาก ในหน้าที่ปัจจุบันและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีระดับหน้าที่สูงกว่าเดิม

การส่งบุคคลในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมบางหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานของตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ถือได้ว่าเป็นการเตรียมการและต่อตัวผู้บังคับบัญชาก็คือการเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถไว้พร้อมสำหรับอนาคต เป็นการวางแผนทดแทนกำลังคนสำหรับหน่วยงานตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในหน่วยงาน เพราะเมื่อบุคคลได้ทราบทิศทางและอนาคตในการทำงานแล้วจะเกิดความมั่นใจในอนาคตและอุทิศกำลังกายใจให้กับงานอย่างแท้จริง ซึ่งปัจจุบันนี้สำนักงานตำแหน่งแห่งชาติได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกำลังพลโดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาและมีโครงการฝึกอบรมควบคู่กันไปเช่นเดียวกัน

3. การให้การพัฒนา โดยการให้การพัฒนา ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการเป็นสมาชิกที่สมบูรณ์ของหน่วยงานเพราะหน่วยงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญของหน่วยงานจำเป็นต้องปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นการให้การพัฒนา จึงเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องเพื่อให้บุคคลในหน่วยงาน ได้เรียนรู้และศึกษาสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย

ชาญชัย ลลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2530: 15-17) เสนอแนะวิธีการในการพัฒนาบุคลากร 7 วิธีการได้แก่

1. การให้การศึกษางานไปพร้อมๆ กับปฏิบัติงานเป็นวิธีที่สะดวกและง่ายผู้เข้ารับการพัฒนามิได้รับการสอนจากผู้ใด แต่เป็นการเพิ่มพูนความสามารถด้วยการสังเกตการทำงานของผู้ร่วมงาน และด้วยการศึกษาจากเอกสารที่เป็นงานเก่าศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ในกรณีที่มีปัญหาสามารถขอคำแนะนำจากผู้รู้ได้

2. การปฐมนิเทศ บุคคลที่บรรจุใหม่การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำคนที่ได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ๆ ได้ทราบเรื่องราวต่างๆของหน่วยงานเกี่ยวกับประวัติ หน้าที่ การงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานบุคคลระดับบริหารและสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การปฐมนิเทศเป็นกระบวนการที่หล่อหลอมผู้ปฏิบัติงานใหม่ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมใหม่ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น

3. การให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยในวงการอาชีพช่างเทคนิค นิยมให้บุคคลใหม่เป็นผู้ช่วยเหลือหรือลูกมือไปจนกว่าจะเป็นงาน ส่วนในวงการศึกษาก็มีในลักษณะเป็นผู้ช่วย เช่นผู้ช่วย

ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยหัวหน้าการศึกษา กิ่งอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการศึกษาอำเภอ สถานีตำรวจ มีผู้ช่วยจากอง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน เป็นต้น

4. การให้ฝึกงานระหว่างการศึกษา คือ การให้ฝึกทำงานจริงๆ ก่อนบรรจุแต่ระหว่างนั้น จะต้องมีการเข้าชั้นเรียนด้วย อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อนำปัญหามาหารือผู้รับผิดชอบการฝึกงานในระหว่างฝึกงานนั้นจะมีอาจารย์ผู้ฝึกมาคอยดูแลให้ คำปรึกษาตามความจำเป็น เช่น การฝึกงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ตามสถานีตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. ฝึกงานระยะสั้น เป็นการฝึกงานระยะหนึ่งก่อนได้รับการบรรจุเพราะหน่วยงานนั้นขาดแคลนบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

6. การศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ เป็นการที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคคลในหน่วยงานไปศึกษาในวิชาที่หน่วยงานต้องการ โดยติดต่อกับสถาบันการศึกษาเป็นกรณีพิเศษหรือส่งไปเรียนโดยไม่จำเป็นที่บุคคลผู้เข้ารับการพัฒนามาจะต้องหยุดงานตลอดเวลาที่ไปรับการศึกษาเพิ่มเติม

7. การศึกษาต่อเพิ่มเติม คือ การให้ลาไปศึกษาต่อเติมเวลาไม่ต้องมาทำงานแต่ต้องไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานด้านที่เกี่ยวกับวิชาที่ไปศึกษามาโดยเฉพาะ เป็นวิธีการเพิ่มวุฒิและในขณะเดียวกันก็เพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคคลด้วยการศึกษาต่อเพิ่มเติมนี้ได้แก่ การลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร

ชาญชัย ลลิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2530: 18 -19) ระบุถึงขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรว่าประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่

5.1 ขั้นสำรวจปัญหาและความต้องการ การพัฒนาบุคลากรควรเริ่มด้วยการสำรวจเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการ ที่แท้จริง เกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้ควรจะครอบคลุมกิจกรรมในการสำรวจ หรือรวบรวมข้อมูล จากปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ วิธีดำเนินการที่บุคคลภายในหน่วยงานใช้ปฏิบัติงาน คุณวุฒิของบุคคล ประสบการณ์ในการฝึกอบรมและความชำนาญงาน นอกจากนั้นควรสำรวจความต้องการในอนาคตทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การคาดหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เช่น แผนงานในอนาคตและคุณภาพของบุคคลที่หน่วยงานต้องการ เป็นต้น จากข้อมูลเหล่านี้ ผู้บริหารจะต้องประมวลเข้าเพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ต่อไปได้

5.2 ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลังจากที่ทราบปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคคลแล้ว ก็นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยคำนึงถึง

ความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันพิจารณาและกำหนดว่าในการพัฒนาบุคลากรนั้นเราต้องการอะไร และต้องการให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนานั้นมีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในระดับใด

5.3 ขั้นการวางแผนพัฒนา เมื่อทราบความต้องการ ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรแล้วก็มาถึงขั้นตอนในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้น และกำหนดเวลาที่จะดำเนินการในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณากำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การพัฒนาบางอย่างอาจเน้นเพียงให้ความรู้เฉพาะบุคคล บางอย่างต้องการให้ความรู้หรือพัฒนาในสายงานทั้งหมด นอกจากนั้นการทำแผนพัฒนาบุคลากรควรจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลด้วย เช่น แผนความต้องการอัตรากำลัง และแผนการสรรหา เป็นต้น

5.4 ขั้นการดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการดังกล่าว เพื่อจะได้มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้แผนพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

5.5 ขั้นการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการติดตามกำกับเป็นระยะๆ ให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหาอุปสรรค และข้อบกพร่องต่างๆ ในการประเมินผลการพัฒนานั้น ผู้บริหารควรดำเนินการประเมินทั้งในด้านของวิธีการพัฒนาและผลที่ได้รับจากการพัฒนา สำหรับการประเมินวิธีการพัฒนานั้นอาจกระทำในขณะที่ดำเนินการพัฒนาหรือเมื่อการพัฒนาเสร็จสิ้นใหม่ๆ ส่วนการประเมินผลการพัฒนานั้น ควรทำเมื่อบุคคลที่ผ่านการพัฒนาแล้วเข้าปฏิบัติงานได้ระยะเวลาหนึ่ง แล้วผลที่ได้รับจากการประเมินผล การพัฒนานี้จะกลับไปสู่วงจรระบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรอีกครั้งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ไขปรับปรุงขั้นตอนต่างๆ ให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง ไม่พบว่าเคยมีนักวิชาการท่านใดได้เคยมีการศึกษา

มาก่อน อย่างไรก็ตามได้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นที่ใกล้เคียงทั้งของนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการไทย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. งานวิจัยต่างประเทศ

ซิสสัน(Sissons.1982: 20 - 27) ได้สร้างรูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของบุคคลโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประเมินตนเอง ซิสสันได้กำหนดนิยามความต้องการทางการศึกษาว่าประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านสมรรถภาพพื้นฐาน องค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ลูกจ้างธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 700 ประเภทธุรกิจ ในเวสเทอร์น แคนาดา ซิตี้ (Western Canada City) ซึ่งเป็นสมาชิกของคณะกรรมการท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ามี 6 ระดับ สร้างจากการวิเคราะห์งานที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามวัดองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถภาพพื้นฐานในปัจจุบัน ด้านสมรรถภาพพื้นฐานที่คาดหวัง หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และแรงจูงใจของบุคคลต่อกิจกรรมนั้น ๆ ผลสรุปคือ ความต้องการทางการศึกษาซึ่งกำหนดโดยใช้องค์ประกอบความต้องการที่ต่างกันจะให้ผลความต้องการที่แตกต่างกัน หรืออีกนัยหนึ่งองค์ประกอบความต้องการแต่ละองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันในการกำหนดความสำคัญของความต้องการ

บลัม และไนเลอร์(Blum and Naylor.1968: 332-336) ได้ทำการศึกษาความต้องการของคนในโรงงานอุตสาหกรรม รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,320 คน สรุปผลได้ดังนี้ โอกาสที่ตอบสนองความต้องการของผู้ทำงานชั้นรอง และเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ (junior staff and operative levels of work) มีแนวโน้มว่าจะมีอยู่จำกัด แต่โอกาส เช่นว่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกระดับแสดงความต้องการที่จะตระหนักในศักยภาพของตนเองน้อยกว่าความต้องการประการอื่น ๆ โดยอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

ลิปตัน(Lupton. 1963: 30-90 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ เขียวขุ่มงาม. 2541: 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกรรมกรหญิงในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า โดยทำการแบ่งกรรมกรหญิงออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มสตรีสูงอายุ กลุ่มสตรีโสด และกลุ่มสตรีสมรส พบว่า กลุ่มสตรีสูงอายุมีความต้องการทำงานเพื่อจุนเจือตนเองและญาติ กลุ่มสตรีสมรสต้องการทำงานเพื่อหารายได้ให้ครอบครัว และกลุ่มสตรีโสดต้องการหาเงินช่วยครอบครัว ซื้อเสื้อผ้า เครื่องสำอาง และสิ่งเพลิดเพลินอื่น ๆ

ฮาริส(Haris. 1970: 2631-A - 2633-A อ้างถึงใน ดวงรัตน์ เขียวขุ่มงาม. 2541: 29) ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในรัฐจอร์เจีย พบว่า

ประชาชนมีความต้องการหาความรู้ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ด้านสุขภาพ อนามัย อาหาร และโภชนาการ

2. งานวิจัยในประเทศ

กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และจิตวิญญาณ และ เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนามื่อจำแนกตามชั้นยศ, รายได้, การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในการศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 517 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 331 คน ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการตำรวจมีความต้องการการพัฒนาทั้ง 4 ด้านระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความต้องการพัฒนาในด้านการบริหารจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ด้านการปฏิบัติงาน,ด้านสุขภาพ จิตวิญญาณ และจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และวิชาการ ตามลำดับ ส่วนในการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพพบว่าชั้นยศ, ประสบการณ์,รายได้และการศึกษา ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ, ในด้านวิชาการ, ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์,รายได้ และการศึกษา มีผลต่อความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านสุขภาพ,จิตวิญญาณ และจริยธรรม พบว่ารายได้ และการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธรากร เหล็กกล้า (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาศาสนาของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาศาสนาของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศาสนาของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาศาสนาของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า12 ปีกับตั้งแต่12ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาศาสนาโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับตั้งแต่ระดับ 5 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

นรลักษณ์ จันทร์เกิด(2544: บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน และการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 คือ ควรจัดการอบรมให้ตรงตามความต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษา การส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงาน ควรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน สื่อวัสดุ-ครุภัณฑ์ ควรจัดให้ทันสมัย เพียงพอให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานหัวหน้างานต้องช่วยแนะนำให้คำปรึกษาและสอนงานให้ได้ ตามลำดับ

ถวัลย์รัตน์ สอนบุรี (2543: บทความย่อ) ได้ทำการศึกษา ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ 2543 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ และ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามตัวแปรสถานภาพตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ

2. ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เห็นว่าควรส่งเสริมให้ทุกคนได้ศึกษาต่อ โดยมีทุนหรืองบประมาณให้ และศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการ โดยได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีการศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้นภาคฤดูร้อน โดยการสะสมหน่วยการเรียนรู้ ให้มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล และติดตามผลอย่างเป็นระบบ ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และควรจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนรับตำแหน่งใหม่โดยเร็ว ควรมีแผนงาน และมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองหลากหลายรูปแบบเช่น ด้านการศึกษาดูงาน การศึกษาทางไกล หรือศึกษาจากเอกสารงานวิชาการและสื่อต่าง ๆ การไปฝึกงาน และเข้าร่วมกับองค์กรต่าง ๆ

โกศพิบูลย์ โปตระนันท์ (2542 : บทคัดย่อ, อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล, 2545 : 56) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า มีความแตกต่างกัน ระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีประสบการณ์มากกับน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน (2541: บทคัดย่อ, อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล, 2545: 57) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรครู อาจารย์ โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย พบว่า ความต้องการของครู อาจารย์โรงเรียนโสตศึกษาโดยภาพรวมของกลุ่มประสบการณ์สูงและกลุ่มประสบการณ์ต่ำ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ในด้านตอบสนองในภาพรวม กลุ่มประสบการณ์สูงและกลุ่มประสบการณ์ต่ำได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งทิวา ทองปลิว(2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเอง ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านสุขภาพ โดยเปรียบเทียบตามชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว เป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านสุขภาพ และ ความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรณี ลิ้มเจริญ (2540: บทคัดย่อ, อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล, 2545: 57) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการ การตอบสนองความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า ความต้องการพัฒนามูลากรของผู้บริหารและครู อาจารย์ กลุ่มประสบการณ์มาก และกลุ่มความต้องการน้อย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พงษ์ศักดิ์ บัวหยาด (2533: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูสังคมที่มีภูมิลำเนาสังคมและเศรษฐกิจต่างกัน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า พบว่า ครูสังคมศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองมากในด้านความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ การปฏิบัติงานทั่วไป และบุคลิกภาพ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูสังคมที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สภาพภาพการสมรส และสภาพทางเศรษฐกิจต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ครูสังคมที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

วีระยุทธ พันทุสมิต (2531,อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 59) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกองสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าผู้บริหารระดับกองมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับทำได้บ่อย ๆ ยกเว้นการพัฒนาสุขภาพทำได้ในระดับพอประมาณ ผู้บริหารอายุมากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมมากกว่าผู้บริหารอายุน้อย ส่วนการพัฒนาด้านสุขภาพ ผู้บริหารอายุน้อยมีแนวปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารอายุมากกับผู้บริหารอายุน้อยมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ในการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้าน

เชิงวิชาการ และด้านสุขภาพ ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงาน โดยรวมมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย

ประสารณ์ ด้านสกุลเจริญ (2530: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเอง ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอน และเปรียบเทียบครูนอกเขตเมือง ปรากฏว่า ครูนอกเมืองมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูในเขตเมือง และจากการเปรียบเทียบความต้องการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันปรากฏว่า มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่าง

สุทัศน์ เหล่าทอง (2529: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความต้องการพัฒนาในด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียน ด้านการเคารพนโยบาย และระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน และด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในเรื่องรูปแบบ และสถานที่ในการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ครูพลศึกษาต้องการการพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการอบรมจากการจัดอบรมของสมาคมผู้ศึกษา พลศึกษา และสันตนาการแห่งประเทศไทย สำหรับด้านวิทยากรนั้น ครูพลศึกษาต้องการศึกษานิเทศก์จากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา รองลงมาต้องการวิทยากรซึ่งเป็นชาวต่างประเทศที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกับข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง รวม 16 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 15 แห่ง มีจำนวนพนักงาน 409 คน และเทศบาลนคร 1 แห่ง มีจำนวนพนักงาน 91 คน จำนวนประชากรรวม 500

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 217 คน ซึ่งการได้มาของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และที่มาของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1: แบ่งเทศบาลออกเป็น 2 กลุ่ม ตามขนาดของเทศบาล ซึ่งแบ่งเป็นเทศบาลตำบล จำนวน 15 แห่ง เทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง และแบ่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 2 กลุ่มตามขนาดของเทศบาลเช่นเดียวกัน ซึ่งพบว่า มีพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 409 คน และสังกัดเทศบาลนคร จำนวน 91 คน

ขั้นที่ 2: คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 500 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน(Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน

ขั้นที่ 3: นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของเทศบาล โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2537: 121)

$$j = (n \times G_j) \div N$$

โดย j = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม

n = จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่เป็นตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

G_j = จำนวนสมาชิกในกลุ่มที่ j

$$\text{จากการคำนวณ } n \div N = 217 \div 500 = 0.434$$

ดังนั้นจำนวนประชากรซึ่งเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจากเทศบาลทั้ง 2 ขนาด ได้จำนวน ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลตำบล} = 409 \times 0.434 = 178 \text{ คน}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลนคร} = 91 \times 0.434 = 39 \text{ คน}$$

ขั้นที่ 4: การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบปกติ (simple random sampling) โดยการจัดทำลกรายชื่อของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลตำบลจำนวน 409 ใบ แล้วสุ่มเลือก 178 ใบ และจัดทำลกรายชื่อของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลนครจำนวน 91 ใบ แล้วสุ่มเลือกจับ 39 ใบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีจำนวน 1 ชุดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: คำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยงาน และปัจจัยจิตใจ

ตอนที่ 2: คำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรตาม ในประเด็น ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ โดยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. การสร้างเครื่องมือ โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการการตนเอง

2.2 ทำการออกแบบสอบถาม โดยประเด็นคำถามในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรตาม ได้จำแนกเป็น 6 ด้านตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งกระทำโดย

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้แก่ นายยอดยิ่ง งามเจือ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง นายไพโรจน์ แก้วประดับ สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และ ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ตรวจสอบแนะนำ ถึง ความสมบูรณ์ และการครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ผลการทดลองดังกล่าวไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSSPC โดยเทคนิคสถิติ t-test (Edward 1957 : 152-154) และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 นอกจากนี้แล้วยังได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยวิธีการของคอนบราค (Conbrach) ซึ่งพบว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน และคำถามโดยรวมดังนี้

คำถามด้านบุคลิกภาพ	=	0.8058
ด้านวิชาการ	=	0.8189
ด้านการบริหาร	=	0.8102
ด้านการปฏิบัติงาน	=	0.8515
ด้านสุขภาพ	=	0.7412
ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	=	0.7311
รวมทุกด้าน	=	0.8721

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความร่วมมือจากเทศบาลในเขตจังหวัดระยองในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย
2. ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 217 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปประมวลผลในขั้นตอนต่อไป

การจัดการกับข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์ตามคู่มือลงรหัส เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 ซึ่งออกแบบคำถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของคำตอบดังนี้

น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน เท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน เท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน เท่ากับ 3 คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน เท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	มีค่าคะแนน เท่ากับ 5 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้เทคนิคสถิติดังนี้

- ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้สถิติพรรณนา โดยนำเสนอด้วยสถิติค่าจำนวน และค่าร้อยละ
- ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 จะใช้เทคนิคสถิติพรรณนา โดยนำเสนอด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) อีกทั้งจะนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 5 ระดับ เพื่อวัดระดับของความต้องการการพัฒนาตนเองทั้งในรายด้าน และภาพรวม โดยเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดความหมายไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 23-24)
 - 1.00 – 1.50 คะแนน มีความหมาย เท่ากับ น้อยที่สุด
 - 1.51 – 2.50 คะแนน มีความหมาย เท่ากับ น้อย
 - 2.51 – 3.50 คะแนน มีความหมาย เท่ากับ ปานกลาง
 - 3.51 – 4.50 คะแนน มีความหมาย เท่ากับ มาก
 - 4.51 – 5.00 คะแนน มีความหมาย เท่ากับ มากที่สุด
- การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้เทคนิคสถิติการวิเคราะห์ความผันแปร (One-Way ANOVA) ซึ่งทำการทดสอบระดับนัยสำคัญ ในระดับที่ต่ำกว่า 0.05 และในกรณีที่พบว่า

ภายในตัวแปรมีความแตกต่างระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะใช้เทคนิคสถิติ LSD.
เพื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ของตัวแปรนั้นต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ในประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ข้อมูลปัจจัยจิตใจ
3. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยจิตใจ
6. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวนรวม 217 คน ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง และขนาดของเทศบาลที่สังกัด ได้ดังนี้

1. เพศ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 55.8 และเป็นเพศชายร้อยละ 44.2
2. ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาจบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 32.2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 8.8 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท
3. ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี เป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาได้แก่กลุ่ม

ตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปตามลำดับ โดยคิดเป็นร้อยละ 30.0 และ 25.3 ตามลำดับ

4. กลุ่มงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคลัง บริหาร วิชาการ และการวางแผน โดยคิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาได้แก่กลุ่มงานช่าง กลุ่มงานการศึกษา และสวัสดิการสังคม และกลุ่มงานสาธารณสุขุ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกันที่ร้อยละ 22.6 19.8 และ 16.6 ตามลำดับ

5. ระดับตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 มีระดับตำแหน่งในระดับ 1-3 รองลงมาร้อยละ 38.3 มีระดับตำแหน่งงานในระดับ 4-5 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 13.8 มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

6. ขนาดของเทศบาลที่สังกัด จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบล โดยคิดเป็นร้อยละ 82.0 ส่วนที่เหลือร้อยละ 18.0 ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลนคร

สำหรับรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างแสดงด้วยตารางที่

1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96	44.2
หญิง	121	55.8
รวม	217	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	32.2
ปริญญาตรี	128	59.0
ปริญญาโท	19	8.8
รวม	217	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-10 ปี	97	44.7
11-20 ปี	65	30.0
มากกว่า 20 ปี	55	25.3
รวม	217	100.0
กลุ่มงาน		
กลุ่มงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	36	16.6
กลุ่มงานคลัง บริหาร วิชาการ และแผนงาน	89	41.0
กลุ่มงานช่าง	49	22.6
กลุ่มงานการศึกษา และสวัสดิการสังคม	43	19.8
รวม	217	100.0
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1-3	104	47.9
ระดับ 4-5	83	38.3
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	30	13.8
รวม	217	100.0
ขนาดของเทศบาลที่สังกัด		
เทศบาลตำบล	178	82.0
เทศบาลนคร	39	18.0
รวม	217	100.0

ข้อมูลปัจจัยจูงใจ

จากการสอบถามถึงเป้าหมายที่เป็นเหตุจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่าเป้าหมายจูงใจที่สำคัญที่สุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ หรือคิดเป็นร้อยละ 64.5 มีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 21.2 มีเป้าหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 14.3 เท่านั้นที่มีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งรายละเอียดของผลการศึกษานี้แสดงด้วยตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อความสำเร็จของงาน	140	64.5
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	46	21.2
เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	31	14.3
รวม	217	100.0

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในทั้ง 6 ด้านตามกรอบแนวคิดที่แสดงไว้บทที่ 1 พบว่าโดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.61 และ .46 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า จาก 9 ประเด็นคำถาม มี 6 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ในจำนวนนี้ประเด็นการสร้างภาวะผู้นำ เป็นประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.79 รองลงมาได้แก่ ประเด็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และประเด็นพฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสมขณะบริการส่วน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.75 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนประเด็นการสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง และประเด็นการวางตัวให้เหมาะสมใน

โอกาสต่าง ๆ มีคะแนนต่ำกว่าช่วงต้นเล็กน้อยที่ 3.65 และ 3.64 ตามลำดับ ส่วน 3 ประเด็นที่เหลือ ได้แก่ ประเด็นทักษะในการพูดต่อสาธารณชน ประเด็นการแต่งกายที่เหมาะสมกับโอกาสต่างๆ และประเด็นการสร้างเชื่อมั่น และสร้างความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยใน 2 ประเด็นแรกมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนประเด็นที่เหลือของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการพัฒนาตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

สำหรับรายละเอียดของผลการศึกษานำเสนอด้วยตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการในการพัฒนา
การสร้างภาวะผู้นำ	3.79	.62	มาก
การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	3.76	.69	มาก
การสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.75	.72	มาก
พฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสมขณะบริการ	3.74	.72	มาก
การสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง	3.65	.67	มาก
การวางตัวให้เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ	3.64	.80	มาก
ทักษะในการพูดต่อสาธารณชน	3.41	.82	ปานกลาง
การแต่งกายที่เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ	3.41	.77	ปานกลาง
การสร้างเชื่อมั่น/ และไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.37	.88	ปานกลาง
รวม	3.61	.46	มาก

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ จากการศึกษาพบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.60 และ .45 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า จาก 10 ประเด็นคำถาม มี 6 ประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองใน

ระดับมาก ในจำนวนนี้กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในประเด็นความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสูงสุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.93 และ .61 ตามลำดับ รองลงมากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองในประเด็นความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ประเด็นความรู้ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประเด็นความรู้ด้านอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.74 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนประเด็นความต้องการพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้ และประเด็นความรู้ด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.61 ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วยังพบว่า 4 ประเด็นที่เหลือกกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ได้แก่ ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองในด้านภาษาต่างประเทศ ประเด็นความต้องการเข้าร่วมสัมมนาเชิงวิชาการ ประเด็นความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการค้นคว้าวิจัย และต้องการทราบถึงข่าวสารบ้านเมือง และสถานการณ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 3.43 3.39 และ 3.22 ตามลำดับ

อนึ่งจากประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยได้สอบถามถึงรายละเอียดของสาขาวิชาที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการศึกษาต่อ โดยใช้คำถามปลายเปิด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 217 คน มีกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนี้ จำนวน 169 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.5 ของผู้ให้ความเห็น ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รองมาร้อยละ 17.8 และ 14.2 ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และรัฐศาสตร์ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 8.9 และ 7.7 ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชานิติศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ

รายละเอียดของผลการศึกษาด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และสาขาวิชาที่กลุ่มตัวอย่างต้องการศึกษาต่อ แสดงด้วยตารางที่ 4 และ 5 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา
ตนเองด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ ในการพัฒนา
ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.93	.61	มาก
ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์	3.82	.70	มาก
ความรู้ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.74	.56	มาก
ความรู้ด้านอินเทอร์เน็ต	3.72	.71	มาก
ความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ งานได้	3.69	.91	มาก
ความรู้ด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่จาก ต่างประเทศ	3.61	.62	มาก
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	3.46	.70	ปานกลาง
การเข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการ	3.43	.70	ปานกลาง
ความรู้ด้านการวิจัย การค้นคว้า	3.39	.73	ปานกลาง
ข่าวสารบ้านเมือง และสถานการณ์ทั้งใน และ ต่างประเทศ	3.22	.69	ปานกลาง
รวม	3.60	.45	มาก

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของสาขาวิชาที่กลุ่มตัวอย่างต้องการศึกษาต่อ

สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ
รัฐประศาสนศาสตร์	87	51.5
บริหารธุรกิจ	30	17.8
รัฐศาสตร์	24	14.2
นิติศาสตร์	15	8.9
เศรษฐศาสตร์	13	7.7
รวม	169	100.0

3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหาร จากการศึกษาพบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.55 และ .46 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า จาก 10 ประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก 6 ประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนสูงสุดได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้วยการทราบถึงข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงได้แก่ประเด็น ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันที่ 5.58 ส่วนประเด็นความต้องการทราบถึงข้อมูลสวัสดิการตามระเบียบของเทศบาล ประเด็นความรู้ด้านการประเมินผลงาน และประเด็นความสนใจที่จะเรียนรู้ถึงกฎระเบียบการบริหารงานเทศบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยตามลำดับที่ 3.55 3.53 และ 3.52 ตามลำดับ

สำหรับประเด็นที่เหลือ 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความต้องการพัฒนาในด้านหลักการบริหารงาน ประเด็นความต้องการทราบถึงข้อมูลขอบเขต ภาระหน้าที่ของเทศบาล ประเด็นความต้องเรียนรู้ถึงหลักการประสานงาน และประเด็นความต้องการทราบถึงโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 3.44 3.43 และ 3.40 ตามลำดับ โดยรายละเอียดของผลการศึกษาลงแสดงด้วยตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนา
ตนเองด้านการบริหาร

ด้านการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ ในการพัฒนา
ข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.94	.90	มาก
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.58	.56	มาก
การจัดการปัญหาความขัดแย้ง	3.58	.65	มาก
ข้อมูลด้านสวัสดิการตามระเบียบของเทศบาล	3.55	.87	มาก
การประเมินผลงาน	3.53	.61	มาก
ข้อมูลกฎ และระเบียบการบริหารงานเทศบาล	3.52	.74	มาก
หลักการบริหารงาน	3.50	.60	ปานกลาง
ข้อมูลด้านขอบเขต ภาระหน้าที่ของเทศบาล	3.44	.80	ปานกลาง
หลักการประสานงาน	3.43	.67	ปานกลาง
ข้อมูลโครงสร้างการบริหารงานเทศบาล	3.40	.83	ปานกลาง
รวม	3.55	.46	มาก

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าทั้งโดยรวม และประเด็นรายละเอียดทั้ง 10 ประเด็น กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.91 และ .41 ตามลำดับส่วนในประเด็นรายละเอียดพบว่า 3 ประเด็นแรกที่กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองที่มีค่าคะแนนสูงสุดได้แก่ ประเด็นการพัฒนาในด้านความชำนาญในงาน ประเด็นข้อมูลกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน และประเด็นที่ต้องการลดความสูญเสียในงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.06 และ 4.00 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ประเด็นความต้องการถ่ายทอดความรู้ในงานให้กับเพื่อนร่วมงาน และประเด็นการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.91 ตามลำดับ อีกทั้งประเด็นที่เหลือได้แก่ ประเด็นการนำเอาเครื่องมือทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ประเด็นการพัฒนาเทคนิคใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และประเด็นการทำงานเป็นทีม ซึ่งแม้ว่าจะมีระดับความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ก็พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าโดยรวมเล็กน้อย โดยมีค่า

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.88 3.88 และ 3.83 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ประเด็นความต้องการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 3.71 และ รายละเอียดของผลการศึกษาแสดงด้วยตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการในการพัฒนา
การพัฒนาความชำนาญในงาน	4.06	.61	มาก
ข้อมูลกฎระเบียบที่เกี่ยวกับงาน	4.03	.66	มาก
การลดความสูญเสียในงาน	4.00	.63	มาก
การถ่ายทอดความรู้ในงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	.65	มาก
การเรียนรู้รู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม	3.91	.58	มาก
การนำเอาเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89	.62	มาก
การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.88	.60	มาก
การพัฒนาเทคนิคใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.88	.62	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.83	.60	มาก
การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ	3.71	.60	มาก
รวม	3.91	.41	มาก

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.49 และ .57 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในประเด็นคำถามย่อย พบว่ามีเพียงประเด็น ความต้องการเข้าร่วมฝึกซ้อม หรือเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาของเทศบาลเพียงประเด็นเดียวเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.49 และ .57 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่เหลือพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากเท่ากันทุกประเด็น โดยประเด็นความต้องการหลีกเลี่ยงอบายมุขอันเป็นสาเหตุให้สุขภาพเสื่อมโทรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.94 รองลงมาได้แก่

ประเด็นการสนทนาการภายในครอบครัวในวันหยุด ประเด็นการเรียนรู้วิธีการดูแลสุขภาพ ประเด็นความต้องการสนทนาการกับเพื่อนร่วมงาน ประเด็นความใส่ใจต่อการบริโภค และประเด็นความใส่ใจต่อการออกกำลังกายอย่างเป็นประจำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.88 3.76 3.69 และ 3.61 และประเด็นความต้องการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.53 สำหรับรายละเอียดของผลการศึกษาลงแสดงด้วยตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ

ด้านสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการในการพัฒนา
การหลีกเลี่ยงอบายมุขที่เป็นสาเหตุให้สุขภาพเสื่อมโทรม	3.94	.68	มาก
การสนทนาการภายในครอบครัวในวันหยุด	3.91	.54	มาก
การเรียนรู้วิธีการดูแลสุขภาพในช่วงวัยกลางคน และสูงอายุ	3.88	.67	มาก
การสนทนาการร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	.57	มาก
ความใส่ใจต่อการบริโภค	3.69	.62	มาก
ความใส่ใจต่อการออกกำลังกายอย่างเป็นประจำ	3.61	.71	มาก
การเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	3.53	.76	มาก
การฝึกซ้อม หรือเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาของเทศบาล	3.49	.57	ปานกลาง
รวม	3.73	.38	มาก

6. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากการศึกษาพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.48 และ .46 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่า จาก 9 ประเด็นคำถามมี 5 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก โดยประเด็น การร่วมทำบุญกุศลในโอกาสต่าง ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.86 รองลงมาได้แก่ประเด็นการช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม ประเด็นการเปิดใจรับการติ

ชมจากเพื่อนร่วมงาน ประเด็นการหลีกเลี่ยงการนิทาเพื่อนร่วมงาน และประเด็นการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานที่ดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 3.67 3.62 และ 3.52 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่เหลืองพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นความต้องการปฏิบัติตนตามหลักศีล 5 มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของกลุ่มที่ 3.40 รองลงมาได้แก่ ประเด็นการร่วมวงสนทนากับเพื่อน ๆ ในเรื่องจริยธรรม หรือเรื่องอื่น ๆ ที่สังคมให้ความสนใจ และประเด็นการต้องการฝึกสมาธิ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 3.35 และ 3.25 ตามลำดับ ส่วนประเด็นความต้องการอ่านหนังสือธรรมะ เป็นประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดที่ 2.93 คะแนน ซึ่งรายละเอียดของผลการศึกษาแสดงด้วยตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ

ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการในการพัฒนา
การร่วมทำบุญ กุศลในโอกาสต่าง ๆ	3.86	.73	มาก
การช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม	3.68	.69	มาก
การเปิดใจรับการติชมจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	.62	มาก
การหลีกเลี่ยงการนิทาเพื่อนร่วมงาน	3.62	.76	มาก
การปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานที่ดี	3.52	.65	มาก
การปฏิบัติตนตามหลักศีล 5	3.40	.83	ปานกลาง
การร่วมวงสนทนากับเพื่อน ๆ ในเรื่องจริยธรรม หรือเรื่องอื่น ๆ ที่สังคมให้ความสนใจ	3.35	.69	ปานกลาง
การฝึกสมาธิ	3.25	.76	ปานกลาง
การอ่านหนังสือธรรมะ	2.93	.79	ปานกลาง
รวม	3.48	.46	ปานกลาง

7. ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม จากความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 6 ด้านข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมค่าคะแนนเฉลี่ย เพื่อสรุปเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองใน

ระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.65 และ .31 ตามลำดับ และเมื่อจัดลำดับความต้องการในแต่ละด้านแล้วพบว่า มีเพียงด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนในด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในด้านการปฏิบัติงานสูงที่สุดที่ 3.91 รองลงมาได้แก่ด้านสุขภาพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหาร โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 3.61 3.60 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนรายละเอียดของผลการศึกษานี้แสดงด้วยตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการในการพัฒนา
ด้านบุคลิกภาพ	3.61	.46	มาก
ด้านวิชาการ	3.60	.35	มาก
ด้านการบริหาร	3.55	.46	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.91	.41	มาก
ด้านสุขภาพ	3.73	.38	มาก
ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	3.48	.46	ปานกลาง
ในภาพรวม	3.65	.31	มาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลดังกล่าวด้วยเทคนิคสถิติการวิเคราะห์ความผันแปรแบบทางเดียว โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญที่ต่ำกว่า .05 โดยผลการศึกษาที่ได้นำเสนอตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามเพศ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ทั้งหมดด้วยตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามเพศ

ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง	n		\bar{X}		S.D.		F	p
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
ด้านบุคลิกภาพ	96	121	3.51	3.70	.43	.47	9.14	.01
ด้านวิชาการ	96	121	3.58	3.62	.34	.35	.95	.33
ด้านการบริหาร	96	121	3.45	3.62	.38	.50	7.59	.01
ด้านการปฏิบัติงาน	96	121	3.88	3.94	.39	.43	1.00	.32
ด้านสุขภาพ	96	121	3.67	3.78	.35	.40	4.54	.03
ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	96	121	3.35	3.57	.43	.46	13.75	.01
ในภาพรวม	96	121	3.57	3.71	.26	.32	10.26	.01

(p < .05)

1.1 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองเท่ากับ 3.70 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าที่ 3.51 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

1.2 ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองเท่ากับ 3.58 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าเล็กน้อยที่ 3.62 และเมื่อทดสอบความแตกต่างดังกล่าวพบว่า เพศหญิง และเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านการบริหาร จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองเท่ากับ 3.62 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าที่ 3.45

1.4 ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.94 ในขณะที่เพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88 และเมื่อทำสอบความแตกต่างดังกล่าวพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง และเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองเท่ากับ 3.67 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .03

1.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่เพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

1.7 ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองเท่ากับ 3.71 ส่วนเพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับการศึกษา โดยจากการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ทั้งหมดด้วยตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	n				\bar{X}				SD.				F	p
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	70	128	19	19	3.72	3.59	3.37	3.37	.48	.48	.48	.48		
ด้านบุคลิกภาพ	70	128	19	19	3.72	3.59	3.37	3.37	.48	.48	.48	.48	4.65	.01
ด้านวิชาการ	70	128	19	19	3.63	3.58	3.63	3.63	.34	.34	.45	.45	.43	.65
ด้านการบริหาร	70	128	19	19	3.63	3.53	3.36	3.36	.42	.42	.38	.38	2.85	.06
ด้านการปฏิบัติงาน	70	128	19	19	3.93	3.90	3.97	3.97	.34	.34	.52	.52	.32	.72
ด้านสุขภาพ	70	128	19	19	3.79	3.70	3.65	3.65	.38	.38	.29	.29	1.66	.19
ด้านจริยธรรม และ จิตวิญญาณ	70	128	19	19	3.59	3.44	3.25	3.25	.38	.38	.49	.42	5.21	.01
ในภาพรวม	70	128	19	19	3.71	3.63	3.54	3.54	.29	.29	.31	.29	3.19	.04

(p < .05)

2.1 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองสูงสุดที่ 3.72 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 3.37 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี กับปริญญาโท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.72$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.59$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.37$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.72$)	-	.13	.35*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.59$)		-	.12

1.2 ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาเท่ากันที่ 3.63 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าที่ 3.58 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านการบริหาร จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการการพัฒนาด้านการ

บริหารสูงสุดที่ 3.63 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.36 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานสูงสุดที่ 3.97 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ 3.90 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพสูงสุดที่ 3.79 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.65 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน

1.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนา ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณสูงสุดที่ 3.59 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.25 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติ แอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับปริญญาโทมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน โดยรายละเอียดของผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่นำเสนอด้วยตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน
จริยธรรม และจิตวิญญาณจำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.59$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.44$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.24$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.59$)	-	.15*	.35*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.44$)		-	.20

1.6 ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการการพัฒนาในภาพรวมสูงสุดที่ 3.71 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.54 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .04 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติ แอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับปริญญาโทมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน โดยรายละเอียดของผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่นำเสนอด้วยตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองใน
ภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.71$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.63$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.54$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.71$)	-	.08	.17*
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.63$)		-	.09

3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำนวนตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ทั้งหมดด้วยตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่ของการพัฒนาตนเองจำนวนตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	n			\bar{X}			SD.			F	p
	1-10 ปี	11-20 ปี	>20 ปี	1-10 ปี	11-20 ปี	>20 ปี	1-10 ปี	11-20 ปี	>20 ปี		
ด้านบุคลิกภาพ	97	65	55	3.62	3.79	3.39	.48	.45	.33	12.29	.01
ด้านวิชาการ	97	65	55	3.64	3.64	3.48	.36	.32	.34	4.52	.01
ด้านการบริหาร	97	65	55	3.58	3.61	3.42	.47	.51	.35	3.13	.04
ด้านกาปฏิบัติงาน	97	65	55	3.89	4.06	3.79	.44	.32	.41	7.44	.01
ด้านสุขภาพ	97	65	55	3.77	3.77	3.60	.41	.40	.28	3.97	.02
ด้านจริยธรรม และ จิตวิญญาณ	97	65	55	3.47	3.59	3.34	.47	.51	.32	4.70	.01
ในภาพรวม	97	65	55	3.66	3.75	3.51	.32	.31	.21	10.25	.01

(p < .05)

3.1 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุดที่ 3.79 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.79 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มข้างต้นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	1-10 ปี $\bar{X} = 3.62$	11-20 ปี $\bar{X} = 3.79$	> 20 ปี $\bar{X} = 3.39$
1-10 ปี $\bar{X} = 3.62$	-	-.17*	.23*
11-20 ปี $\bar{X} = 3.79$		-	.40*

3.2 ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการเท่ากันที่ 3.64 คะแนน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการ

พัฒนาตนเองในด้านวิชาการน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		1-10 ปี $\bar{X} = 3.64$	11-20 ปี $\bar{X} = 3.64$	> 20 ปี $\bar{X} = 3.48$
1-10 ปี $\bar{X} = 3.64$		-	-	.16*
11-20 ปี $\bar{X} = 3.64$			-	.16*

3.3 ด้านการบริหาร จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารสูงสุดที่ 3.61 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.42 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .04 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน
การบริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		1-10 ปี ($\bar{X} = 3.58$)	11-20 ปี ($\bar{X} = 3.61$)	> 20 ปี ($\bar{X} = 3.42$)
1-10 ปี ($\bar{X} = 3.58$)		-	-03	.16*
11-20 ปี ($\bar{X} = 3.61$)			-	.19*

3.4 ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานสูงสุดที่ 4.06 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.79 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน
การปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		1-10 ปี ($\bar{X} = 3.89$)	11-20 ปี ($\bar{X} = 4.06$)	> 20 ปี ($\bar{X} = 3.79$)
1-10 ปี ($\bar{X} = 3.89$)		-	-17*	.10
11-20 ปี ($\bar{X} = 4.06$)			-	.27*

3.5 ด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพเท่ากันที่ 3.77 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าที่ 3.60 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านสุขภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .02 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		1-10 ปี ($\bar{X} = 3.77$)	11-20 ปี ($\bar{X} = 3.77$)	> 20 ปี ($\bar{X} = 3.60$)
1-10 ปี ($\bar{X} = 3.77$)		-	-	.17*
11-20 ปี ($\bar{X} = 3.77$)			-	.17*

3.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณสูงสุดที่ 3.59 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.34 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติ แอล

เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับ 11-20 ปี และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		1-10 ปี $\bar{X} = 3.47$	11-20 ปี $\bar{X} = 3.59$	> 20 ปี $\bar{X} = 3.34$
1-10 ปี $\bar{X} = 3.47$		-	.12	.13
11-20 ปี $\bar{X} = 3.59$			-	.25*

3.4 ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมสูงสุดที่ 3.75 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และมากกว่า 20 ปี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ 3.51 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติเอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับ 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองใน
ภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		1-10 ปี ($\bar{X} = 3.66$)	11-20 ปี ($\bar{X} = 3.75$)	> 20 ปี ($\bar{X} = 3.51$)
1-10 ปี ($\bar{X} = 3.66$)		-	-.09	.15*
11-20 ปี ($\bar{X} = 3.75$)			-	.24*

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด จากการวิเคราะห์
ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนก
ตามกลุ่มงาน ทั้งหมดด้วยตารางที่ 24 ดังนี้

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามกลุ่มงาน

ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง	n				\bar{X}				S.D.				F	p	
	สาธารณสุข	คลัง	ช่าง	การศึกษา	สาธารณสุข	คลัง	ช่าง	การศึกษา	สาธารณสุข	คลัง	ช่าง	การศึกษา			การศึกษา
ด้านบุคลิกภาพ	36	89	49	43	3.52	3.79	3.44	3.53	.32	.49	.44	.41	8.38	.01	
ด้านวิชาการ	36	89	49	43	3.49	3.66	3.55	3.62	.35	.36	.27	.38	2.63	.05	
ด้านการบริหาร	36	89	49	43	3.45	3.80	3.30	3.39	.40	.46	.39	.32	19.64	.01	
ด้านการปฏิบัติงาน	36	89	49	43	3.86	3.95	3.86	3.95	.43	.44	.36	.40	.79	.50	
ด้านสุขภาพ	36	89	49	43	3.71	3.76	3.63	3.78	.42	.40	.31	.37	1.73	.16	
ด้านจริยธรรม และ จิตวิญญาณ	36	89	49	43	3.48	3.56	3.39	3.39	.46	.47	.38	.49	2.13	.10	
ในภาพรวม	36	89	49	43	3.59	3.76	3.53	3.61	.30	.33	.24	.24	7.61	.01	

(p < .05)

4.1 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุดที่ 3.79 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานการศึกษา กลุ่มงานสาธารณสุข และกลุ่มงานช่าง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 3.52 และ 3.44 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานคลัง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพแตกต่างจากกลุ่มงานที่สังกัดกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 25 ดังนี้

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามกลุ่มงาน

	สาธารณสุข ($\bar{X} = 3.52$)	คลัง ($\bar{X} = 3.79$)	ช่าง ($\bar{X} = 3.44$)	การศึกษา ($\bar{X} = 3.53$)
สาธารณสุข ($\bar{X} = 3.52$)	-	-.27*	.08	-.01
คลัง ($\bar{X} = 3.79$)		-	.35*	.26*
ช่าง ($\bar{X} = 3.44$)			-	-.09

4.2 ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการสูงสุดที่ 3.66 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานการศึกษา กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานสาธารณสุข โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.55 และ 3.49 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน

4.3 ด้านการบริหาร จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารสูงสุดที่ 3.80 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานการศึกษา และกลุ่มงานช่าง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 3.39 และ 3.30 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความถี่ในการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานคลัง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารที่ไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน
การบริหารจำแนกตามกลุ่มงาน

	สาธารณสุข $\bar{X} = 3.45$	คลัง $\bar{X} = 3.80$	ช่าง $\bar{X} = 3.30$	การศึกษา $\bar{X} = 3.39$
สาธารณสุข $\bar{X} = 3.45$	-	-.35*	.15	.06
คลัง $\bar{X} = 3.80$		-	.50*	.41*
ช่าง $\bar{X} = 3.30$			-	-.09

4.4 ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง และกลุ่มงานการศึกษามีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานสูงสุดเท่ากันที่ 3.95 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานสาธารณสุข ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.86 เช่นกัน และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความถี่ในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.5 ด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานการศึกษา มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาดตนเองด้านสุขภาพสูงสุดที่ 3.78 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง กลุ่มงานสาธารณสุข และกลุ่มงานช่าง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.71 และ 3.63 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาดตนเองด้านสุขภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาดด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน

4.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาดตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณสูงสุดที่ 3.56 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานสาธารณสุข ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาดตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาดด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่ไม่แตกต่างกัน

4.7 ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 24 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานคลัง มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาดตนเองในภาพรวมสูงสุดที่ 3.76 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในกลุ่มงานการศึกษา กลุ่มงานสาธารณสุข และกลุ่มงานช่าง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.59 และ 3.53 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาดตนเองในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาดในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานคลัง มีความต้องการในการพัฒนาดตนเองในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาดตนเองในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองใน
ภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน

	สาธารณสุข ($\bar{X} = 3.59$)	คลัง ($\bar{X} = 3.76$)	ช่าง ($\bar{X} = 3.53$)	การศึกษา ($\bar{X} = 3.61$)
สาธารณสุข ($\bar{X} = 3.59$)	-	-.17*	.06	-.02
คลัง ($\bar{X} = 3.76$)		-	.23*	.15*
ช่าง ($\bar{X} = 3.53$)			-	-.08

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ทั้งหมดด้วยตารางที่ 28 ดังนี้

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	n			\bar{X}			SD.			F	p
	1-3	4-5	≥ 6	1-3	4-5	≥ 6	1-3	4-5	≥ 6		
ด้านบุคลิกภาพ	104	83	30	3.51	3.77	3.52	.48	.42	.40	8.43	.01
ด้านวิชาการ	104	83	30	3.59	3.60	3.65	.34	.33	.40	.34	.71
ด้านการบริหาร	104	83	30	3.51	3.62	3.45	.44	.46	.50	2.03	.13
ด้านกาปฏิบัติงาน	104	83	30	3.81	4.00	4.04	.40	.39	.44	7.32	.01
ด้านสุขภาพ	104	83	30	3.67	3.82	3.68	.35	.40	.37	4.37	.01
ด้านจริยธรรม และ จิตวิญญาณ	104	83	30	3.39	3.62	3.39	.38	.51	.46	6.83	.01
ในภาพรวม	104	83	30	3.58	3.74	3.63	.29	.31	.30	6.42	.01

(p < .05)

5.1 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุดที่ 3.77 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 6 และระดับ 1-3 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.51 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานดังกล่าว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 และตั้งแต่ระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงาน 1-3 กับ ตั้งแต่ระดับ 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 29 ดังนี้

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	ระดับ 1-3 ($\bar{X} = 3.51$)	ระดับ 4-5 ($\bar{X} = 3.77$)	ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.52$)
ระดับ 1-3 ($\bar{X} = 3.51$)	-	-.26*	-.01
ระดับ 4-5 ($\bar{X} = 3.77$)		-	-.25*

5.2 ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 6 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการสูงสุดที่ 3.65 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 และระดับ 1-3 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.59 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน

5.3 ด้านการบริหาร จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร สูงสุดที่ 3.62 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 และตั้งแต่ระดับ 6 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.45 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน

5.4 ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 6 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานสูงสุดที่ 4.04 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 และระดับ 1-3 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.81 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 และตั้งแต่ระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 กับ ตั้งแต่ระดับ 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 30 ดังนี้

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน
การปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

		ระดับ 1-3 ($\bar{X} = 3.81$)	ระดับ 4-5 ($\bar{X} = 4.00$)	ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.04$)
ระดับ 1-3 ($\bar{X} = 3.81$)		-	-.19*	-.23*
ระดับ 4-5 ($\bar{X} = 4.00$)			-	-.04

5.4 ด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ

สูงสุดที่ 3.82 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 6 และ ระดับ 1-3 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.67 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 กับ ตั้งแต่ระดับ 6 และ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 กับตั้งแต่ระดับ 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 31 ดังนี้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	ระดับ 1-3 $\bar{X} = 3.67$	ระดับ 4-5 $\bar{X} = 3.82$	ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป $\bar{X} = 3.68$
ระดับ 1-3 $\bar{X} = 3.67$	-	-.15*	-.01
ระดับ 4-5 $\bar{X} = 3.82$		-	.14

5.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานสูงสุดที่ 3.62 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 และ ตั้งแต่ระดับ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.39 และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 และตั้งแต่

ระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงาน 1-3 กับ ตั้งแต่ระดับ 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่ไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 32 ดังนี้

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

	ระดับ 1-3 ($\bar{X} = 3.39$)	ระดับ 4-5 ($\bar{X} = 3.62$)	ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.39$)
ระดับ 1-3 ($\bar{X} = 3.39$)	-	-.23*	-
ระดับ 4-5 ($\bar{X} = 3.62$)		-	.23*

5.7 ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 28 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมสูงสุดที่ 3.74 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ 6 และระดับ 1-3 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.58 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงาน 1-3 กับ ตั้งแต่ระดับ 6 และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 กับตั้งแต่ระดับ 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วย ตารางที่ 33 ดังนี้

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองใน
ภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

		ระดับ 1-3 $\bar{X} = 3.58$	ระดับ 4-5 $\bar{X} = 3.74$	ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป $\bar{X} = 3.63$
ระดับ 1-3 $\bar{X} = 3.58$		-	-.16*	-.05
ระดับ 4-5 $\bar{X} = 3.74$			-	.11

6. ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามเทศบาลที่สังกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกเทศบาลที่สังกัด ทั้งหมดด้วยตารางที่ 34 ดังนี้

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตาม
เทศบาลที่สังกัด

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	n		\bar{X}		S.D.		F	p
	เทศบาลตำบล	เทศบาลนคร	เทศบาลตำบล	เทศบาลนคร	เทศบาลตำบล	เทศบาลนคร		
	ด้านบุคลิกภาพ	178	39	3.55	3.89	.44		
ด้านวิชาการ	178	39	3.58	3.71	.34	.36	4.69	.03
ด้านการบริหาร	178	39	3.43	4.07	.41	.31	83.08	.01
ด้านการปฏิบัติงาน	178	39	3.91	3.93	.42	.40	.06	.81
ด้านสุขภาพ	178	39	3.71	3.79	.38	.39	1.32	.25
ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	178	39	3.47	3.51	.46	.43	.23	.63
ในภาพรวม	178	39	3.61	3.82	.30	.28	16.19	.01

($p < .05$)

6.1 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 34 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลนครมีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพเท่ากับ

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลตำบลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณที่ไม่แตกต่างกัน

6.7 ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 34 ชำรงค้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลนครมีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมเท่ากับ 3.82 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลตำบลมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และเมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลนคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยงูใจ

จากข้อมูลด้านปัจจัยงูใจ และความต้องการในการพัฒนาเอง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลดังกล่าวด้วยเทคนิคสถิติการวิเคราะห์ความผันแปรแบบทางเดียว โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญที่ต่ำกว่า .05 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ทั้งหมดนำเสนอด้วยตารางที่ 35 ดังนี้

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความแรงใจในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	n			\bar{X}			SD.			F	p
	เพื่อ ผลงาน	เพื่อการ ยอมรับ	เพื่อ ความ ก้าวหน้า	เพื่อ ผลงาน	เพื่อการ ยอมรับ	เพื่อ ความ ก้าวหน้า	เพื่อ ผลงาน	เพื่อการ ยอมรับ	เพื่อ ความ ก้าวหน้า		
ด้านบุคลิกภาพ	140	46	31	3.57	3.61	3.84	.45	.46	.49	4.46	.01
ด้านวิชาการ	140	46	31	3.64	3.46	3.66	.32	.35	.40	5.34	.01
ด้านการบริหาร	140	46	31	3.58	3.52	3.46	.47	.49	.38	.97	.38
ด้านกาทปฏิบัติการ	140	46	31	3.91	3.88	3.99	.41	.38	.47	.74	.48
ด้านสุขภาพ	140	46	31	3.70	3.68	3.92	.37	.35	.44	4.53	.01
ด้านจริยธรรม และ จิตวิญญาณ	140	46	31	3.46	3.50	3.53	.45	.33	.64	.42	.66
ในภาพรวม	140	46	31	3.64	3.61	3.73	.29	.32	.36	1.48	.23

(p < .05)

1. ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพสูงสุดที่ 3.84 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.57 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับ และเพื่อผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงาน และเพื่อการยอมรับมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 36 ดังนี้

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

		เพื่อผลงาน $\bar{X} = 3.57$	เพื่อการยอมรับ $\bar{X} = 3.61$	เพื่อความก้าวหน้า $\bar{X} = 3.84$
เพื่อผลงาน $\bar{X} = 3.57$		-	-0.04	-0.27*
เพื่อการยอมรับ $\bar{X} = 3.61$			-	-0.22*

2. ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการสูงสุดที่ 3.66 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.46 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับ

รับเป็นแรงจูงใจ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการความก้าวหน้า และเพื่อผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงาน และเพื่อความก้าวหน้ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 37 ดังนี้

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

		เพื่อผลงาน ($\bar{X} = 3.64$)	เพื่อการยอมรับ ($\bar{X} = 3.46$)	เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.66$)
เพื่อผลงาน ($\bar{X} = 3.64$)		-	.18*	-.02
เพื่อการยอมรับ ($\bar{X} = 3.46$)			-	-.02*

3. ด้านการบริหาร จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารสูงสุดที่ 3.58 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.46 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน

4. ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานสูงสุดที่ 3.99 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.88 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านสุขภาพ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการ

พัฒนาตนเองด้านสุขภาพสูงสุดที่ 3.92 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.68 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยเทคนิคสถิติแอล เอส ดี (L.S.D.) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงาน และเพื่อการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางตรงข้ามพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงาน และเพื่อการยอมรับมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดของการเปรียบเทียบรายคู่แสดงด้วยตารางที่ 38 ดังนี้

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพจำแนกตามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

	เพื่อผลงาน ($\bar{X} = 3.70$)	เพื่อการยอมรับ ($\bar{X} = 3.68$)	เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.92$)
เพื่อผลงาน ($\bar{X} = 3.70$)	-	.02	-.22
เพื่อการยอมรับ ($\bar{X} = 3.68$)		-	-.24*

6. ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณสูงสุดที่ 3.53 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.46 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่ไม่แตกต่างกัน

7. ในภาพรวม จากผลการศึกษาตามตารางที่ 35 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมสูงสุดที่ 3.73 รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อผลงานเป็นแรงจูงใจ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับเป็นแรงจูงใจ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.61 ตามลำดับ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเป้าหมายที่เป็นแรงจูงใจที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง

จากคำถามปลายเปิดที่ให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นเพิ่ม 2 ประเด็นดังนี้

1. อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง พบว่าในประเด็นนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน ที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดย 76 คน เห็นว่าอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ปัญหาในด้านการจัดสรรเวลา หรือไม่มีเวลาว่างเพียงพอในการพัฒนาตนเอง ความเห็นจำนวน 51 และ 38 คน เห็นว่ามีภาระภายในครอบครัวที่ต้องดูแล และมีภาระทางเศรษฐกิจ ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วยังมีความเห็นจำนวน 12 คน ที่เห็นว่าที่ผ่านมาไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพียงพอ

2. การสนับสนุนจากเทศบาลที่ควรได้รับ พบว่าในประเด็นนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดย 65 คน เห็นว่าเทศบาลควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มี 39 คน เห็นว่า เทศบาลควรสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ซึ่งจำนวนนี้ กลุ่มตัวอย่างได้อธิบายเพิ่มเติม โดยยกตัวอย่างกรณีที่พนักงานไปฝึกอบรมนอกสถานที่(ตามสถานศึกษาเอกชนต่างๆ) เช่นเรียนคอมพิวเตอร์ในหลักสูตรต่าง ๆ เทศบาลควรให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณให้กับพนักงานบ้านบางส่วน และมี 26 คนเห็นว่า ในแต่ละช่วงเวลาเช่นภายใน 1 สัปดาห์ หรือ 1 เดือน เทศบาลควรมีการจัดแบ่งเวลาให้กับการพัฒนาของพนักงานโดยเฉพาะ นอกจากนี้แล้วยังมี 19 คนเห็นว่า เทศบาลควรเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อมากขึ้น

สำหรับรายละเอียดของความเห็นข้างต้นแสดงด้วยตารางที่ 39 ดังนี้

ตารางที่ 39 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง

ประเด็น	คน
อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	
ปัญหาด้านการจัดสรรเวลา	76
ภาวะภายในครอบครัว	51
ภาวะทางเศรษฐกิจ	38
ไม่ได้รับจากสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เพียงพอ	12
การสนับสนุนจากเทศบาลที่ควรได้รับ	
ควรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	65
ควรสนับสนุนเรื่องงบประมาณ	39
ในแต่ละช่วงเวลา ควรจัดแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนาของบุคลากร	26
ควรเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อมากขึ้น	19

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นการสรุปเนื้อหาของการวิจัย และการนำเอาผลการวิจัยไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ผ่านมาในอดีต รวมถึงข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกประเด็น การนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

สรุปผลการวิจัย

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการจัดระเบียบการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลได้มอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองและบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นของการเป็นนักบริการที่ดี ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จึงทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดของการวิจัยกำหนดให้ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ ส่วนตัวแปรตามได้แก่ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 217 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างประชากรตามทฤษฎีของ เครซี และมอร์แกน โดยผลการศึกษาที่ได้มีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประมาณร้อยละ 60 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ใน

กลุ่มงานคลัง บริหาร วิชาการ และการวางแผน รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานช่าง กลุ่มงาน การศึกษา และสวัสดิการสังคม และกลุ่มงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนระดับตำแหน่ง พบว่าประมาณร้อยละ 50 มีระดับตำแหน่งในระดับ 1-3 รองลงมาประมาณร้อยละ 40 มีระดับ ตำแหน่งงานในระดับ 4-5 และ 1 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบล

ส่วนเป้าหมายที่เป็นเหตุจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่าเป้าหมายสำคัญของกลุ่มตัวอย่างประมาณ ร้อยละ 65 มีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของงาน ประมาณร้อยละ 20 มีเป้าหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ประมาณร้อยละ 15 มีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

2.1 ความต้องการในการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่า โดยรวมกลุ่ม ตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นการสร้างภาวะผู้นำ ประเด็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ประเด็นพฤติกรรมในการ แสดงออกที่เหมาะสมขณะบริการส่วน ประเด็นการวางตัวให้เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งมีค่า คะแนนเกินกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวม

2.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ จากการศึกษาพบว่าโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็น ความ ต้องการศึกษต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ ประเด็นความรู้ด้านการใช้ คอมพิวเตอร์ ประเด็นความรู้ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประเด็นความรู้ด้านอินเทอร์เน็ต ประเด็นความต้องการพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้ และ ประเด็นความรู้ด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศ ซึ่งมีค่าคะแนนเกินกว่าค่าเฉลี่ย ของภาพรวม

2.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหาร จากการศึกษาพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารในระดับมาก โดยเฉพาะ ประเด็น ความต้องการพัฒนาตนเองด้วยการทราบถึงข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการ งาน ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการปัญหาความ ขัดแย้ง และประเด็นความต้องการทราบถึงข้อมูลสวัสดิการตามระเบียบของเทศบาล ซึ่งมีค่า คะแนนเกินกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวม

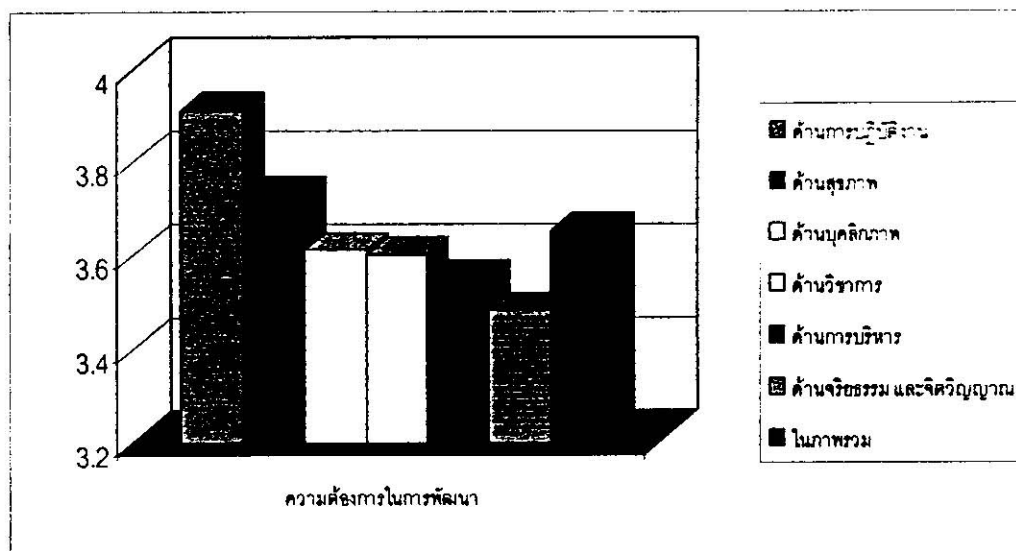
2.4 ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่ากลุ่ม ตัวอย่างให้คะแนนในด้านนี้สูงสุด ทั้งโดยรวม และในประเด็นรายละเอียด โดยกลุ่มตัวอย่างมีความ

ต้องการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3 ประเด็นแรกที่ค่าคะแนนสูงสุดได้แก่ ประเด็นการพัฒนาในด้านความชำนาญในงาน ประเด็นข้อมูลกฎระเบียบที่เกี่ยวกับงาน และ ประเด็นที่ต้องการลดความสูญเสียในงาน ซึ่งมีค่าคะแนนเกินกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวม

2.5 ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็น ความต้องการหลีกเลี่ยงอบายมุขอันเป็นสาเหตุให้สุขภาพเสื่อมโทรม ประเด็นการสันทนาการภายในครอบครัวในวันหยุด และประเด็นการเรียนรู้วิธีการดูแลสุขภาพ ซึ่งมีค่าคะแนนเกินกว่าค่าเฉลี่ยของภาพรวม

2.6 ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากการศึกษาพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาในระดับมากที่สุด ได้แก่ ประเด็นการร่วมทำบุญกุศลในโอกาสต่าง ๆ ประเด็นการช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม ประเด็นการเปิดใจรับการติชมจากเพื่อนร่วมงาน ประเด็นการหลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน และประเด็นการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานที่ดี ในทางตรงข้ามประเด็นความต้องการอ่านหนังสือธรรมะ เป็นประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด ซึ่งจัดลำดับความต้องการจากค่าคะแนนมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ โดยสามารถสรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยภาพประกอบที่ 3 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 สรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยอื่นๆ

3.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามเพศ จากการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นเพศหญิง มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวที่มากกว่าเพศชาย ส่วนในด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงาน ไม่พบว่าเพศหญิง และชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ และในภาพรวมที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ ที่มากกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย ส่วนด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ไม่พบความแตกต่างระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จบการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน

สุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีแรงจูงใจเพื่อความก้าวหน้าของงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวที่มากกว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีแรงจูงใจทั้งเพื่อผลงาน และเพื่อการยอมรับ ในทางตรงข้ามไม่พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวมที่แตกต่างกัน

สำหรับผลสรุปของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 40 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

	บุคลิกภาพ	วิชาการ	การบริหาร	การปฏิบัติงาน	สุขภาพ	จริยธรรมและจิตวิญญาณ	ในภาพรวม
เพศ	✓	-	✓	-	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	-	-	-	-	✓	✓
ประสบการณ์ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
กลุ่มงาน	✓	-	✓	-	-	-	✓
ระดับตำแหน่ง	✓	-	-	✓	✓	✓	✓
ขนาดของเทศบาลที่สังกัด	✓	✓	✓	-	-	✓	-
ปัจจัยจูงใจ	✓	✓	-	-	✓	-	-

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ๖ ประเด็นดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม โดยจากการศึกษาที่พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ระดับของความต้องการดังกล่าว เป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างชัดเจน และเป็นความจำเป็นที่แท้จริงของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหากพิจารณาในอีกมิติหนึ่ง อาจสะท้อนให้เห็นถึง ความบกพร่องของเทศบาลในการพัฒนาพนักงานของตนเอง จึง

3.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาดังกล่าวที่มากกว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปี

3.4 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า กลุ่มงานที่สังกัดมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกลุ่มงานคลัง จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกลุ่มงานอื่น ส่วนในด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ ไม่พบว่า ระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวที่แตกต่างกัน

3.5 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับ 4-5 มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับ 1-3 และ ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ในทางตรงข้าม ในด้านวิชาการ และด้านการบริหาร ไม่พบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

3.6 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามเทศบาลที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า ขนาดของเทศบาลที่สังกัด มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลนคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในประเด็นข้างต้นที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลตำบล ส่วนด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ ไม่พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลนคร และเทศบาลตำบล มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าวที่แตกต่างกัน

3.7 ความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้าน

พนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นความจำเป็นดังกล่าว ซึ่งหากจะเปรียบเทียบผลการศึกษาดังกล่าวกับผล การศึกษาของกัมปนาท ฤทธิพิเชษฐนิล (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความต้องการการพัฒนา ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบสอดคล้องกันว่า ข้าราชการตำรวจมี ความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ จิตวิ ญาน และจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อีกทั้งจากการผลศึกษาของ รุ่งทิพวาทองปลิว(2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิก ภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านสุขภาพ ของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก หรือแม้ แต่จากผลการศึกษาของ รุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน(2541: บทคัดย่อ, อ้างถึงใน กัมปนาท ฤทธิพิเชษฐนิล. 2545: 57) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครู อาจารย์ โรงเรียนโสตทัศนศึกษาใน ประเทศไทย ที่พบเช่นเดียวกันว่า ครู อาจารย์ มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการ ศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการไทย เป็นความจำเป็นเร่งด่วน เนื่องจากว่าที่ผ่านมาาระบบราชการ ไม่สามารถตอบสนองกับ ความ ต้องการในการพัฒนาของข้าราชการได้ดีพอ

2. ความต้องการในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ โดยจากผลการศึกษาที่พบว่า โดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มี 6 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความ ต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ได้แก่ประเด็นการสร้างภาวะผู้นำ ประเด็นการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ ประเด็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ประเด็นพฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสมขณะ บริการ ประเด็นการสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง และประเด็นการวางตัวให้เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานส่วนท้องถิ่นกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งหากว่าในอนาคตพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้ว ลักษณะความสัมพันธ์ของ พนักงานส่วนท้องถิ่นจะดีขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อทั้งการบริการประชาชน และระบบการบริหาร งานบุคลากรของเทศบาล นอกจากนี้แล้วหากจะเปรียบเทียบความต้องการข้างต้นกับแนวคิดของ นักวิชาการตะวันตก เช่นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ก็อาจจะเทียบได้กับความ ต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (The love and belonging needs) ที่ กล่าวถึง ความต้องการความรักและความผูกพันแต่ละคนจะเริ่มรู้สึกอยากมีเพื่อนสนิท มีคนรัก และเป็นที่รักของทุกคนที่รายรอบในชีวิตประจำวัน และหากว่าจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ อัล เดอเฟอร์ (Alderfer, 1972) ก็จะเทียบได้กับ ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) ที่

กล่าวถึง ความต้องการ ที่จะมิมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป

3. ความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการ โดยจากการศึกษาที่พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และมีประเด็นย่อย 6 จาก 10 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก ได้แก่ประเด็นความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสูงสุด ประเด็นความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ประเด็นความรู้ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประเด็นความรู้ด้านอินเทอร์เน็ต ประเด็นความต้องการพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้ และประเด็นความรู้ด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศ และเมื่อพิจารณาประกอบกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่า ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนตำบลตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม และกระแสโลก ที่พยายามเน้นการเพิ่มระดับศึกษา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการของพนักงานส่วนตำบลข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของนักวิชาการหลายท่านเช่น ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร (2526: 34 - 35) บัณฑิต อินทรชীন (2526: 52) สุมิตร คุณานุกร (2519, อ้างถึงใน พินิจ ภูทับทิม, 2543:32) พัทณี เศษประเสริฐ (2533: 49-50) ซึ่งทั้งหมดล้วนกล่าวถึง การพัฒนาพนักงานโดยการให้การศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้แล้วเซอร์จันตัน (David J. Cherrington, 1995: 354) ยังได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาว่าเกิดจาก ความล้าสมัยขององค์ความรู้ที่มี (Obsolescence) ดังนั้นแล้วเทศบาลควรมีนโยบายที่ตอบสนองกับความต้องการในด้านนี้อย่างชัดเจนต่อไป

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร โดยจากการศึกษาพบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารในระดับมาก และ 3 ประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้วยการทราบถึงข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในประเด็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการจัดการปัญหาความขัดแย้ง เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านการวางแผนกลยุทธ์ เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์การ ดังนั้นแล้วการพัฒนาในด้านการบริหารจึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องพัฒนาให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

5. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นให้คะแนนความต้องการในด้านการปฏิบัติงานสูงสุด โดยเฉพาะในประเด็น การพัฒนาความชำนาญในงาน ข้อมูลกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน และการลดความสูญเสียในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นในประเด็นนี้ว่า เป็นโอกาสที่ดีของเทศบาลที่จะพัฒนาศักยภาพการบริการของหน่วยงาน เนื่องจากพนักงานส่วนท้องถิ่นมีเจตนาที่ดีที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และหากว่าจะเปรียบผลการศึกษาดังกล่าวกับแนวคิดของชูชาติ ประมวลผล (2527: อ้างถึงใน รุ่งทิวา ทองปลิว, 2541: 37) ที่ได้เสนอหลักของการพัฒนาตนเอง ว่าการพัฒนาตนเอง ต้องเน้นดู “ตนเอง” เป็นหลัก จะต้องพิจารณาว่ามีหน้าที่อย่างไรและมีความรับผิดชอบประการใด ซึ่งจากข้อมูลย่อมแสดงว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาตนเองตามหลักการข้างต้น และพิจารณาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ แล้ว จึงลงความเห็นไปในทิศทางดังกล่าว ดังนั้นตามหลักการดังกล่าว จึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการพัฒนา ซึ่งจะทำให้เทศบาลสามารถเปลี่ยนวิกฤติดังกล่าวให้เป็นโอกาสที่ดีได้

6. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาพบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในลำดับ 2 รองจากความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การดูแลสุขภาพสุขภาพเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งหากว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีสุขภาพดี และสุขภาพจิตที่ดีแล้ว จะส่งผลดีต่อทั้งพนักงาน และการบริการของเทศบาล ที่พนักงานทุกคนจะแสดงความมีมิตรภาพที่ดีกับประชาชน รวมถึงการลดอัตราการลาหยุดงาน และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของรัฐได้เป็นอย่างดี

7. ความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจิตใจ

7.1 จำแนกตามเพศ ที่พบว่า เพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวมที่มากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจาก โดยทั่วไปเพศชายสามารถแสดงบุคลิกภาพ บริหารงาน และมีสุขภาพที่แข็งแรง มากกว่าเพศหญิง ทำให้เพศชาย จึงใส่ใจต่อการพัฒนาในด้านดังกล่าวน้อยกว่า ในขณะที่เพศหญิงมีความต้องการที่จะพัฒนาประเด็นข้างต้นให้ทัดเทียมกับเพศชาย และใส่ใจในรายละเอียดที่มากกว่าเพศชาย จึงทำให้ผลการศึกษาออกมาในลักษณะดังกล่าว ส่วนในประเด็น ความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติงาน ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในด้าน

วิชาการ และการปฏิบัติงาน เพศหญิง และเพศชาย มีโอกาสในการพัฒนาได้เท่าเทียมกัน ความได้เปรียบเสียเปรียบในการพัฒนามีน้อย อีกทั้งในสภาพการณ์ปัจจุบัน นักวิชาการที่เป็นเพศหญิง และเพศชาย มีจำนวนที่ไม่แตกต่างกันนัก จึงทำให้เพศหญิง และเพศชาย มีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม ที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนามากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น เนื่องจากเห็นว่าตนเองมีพื้นฐานด้านการศึกษาที่น้อยกว่านั่นเอง ส่วนในประเด็นความต้องการในการพัฒนาในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพ ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต่อการก้าวหน้าในอาชีพ การเพิ่มระดับเงินเดือน ส่วนในด้านสุขภาพ เป็นความจำเป็น และมีเข้าใจต่อความสำคัญดังกล่าวที่ดี อยู่ทั่วไปในทุกระดับการศึกษา จึงทำให้ผลการศึกษาเป็นไปในลักษณะดังกล่าว

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม ที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มอื่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 11-20 ปี อยู่ในช่วงอายุการทำงานในระดับหัวหน้างานระดับต้น ซึ่งมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงต่อไปได้ จึงทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มากกว่า

3.4 จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด ที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มงานคลัง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และในภาพรวม ที่มากกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานในกลุ่มงานคลัง มีลักษณะงานที่มีรายละเอียดของงานมากกว่า และต้องพบ และบริการประชาชนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มากกว่า

3.5 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ และในภาพรวม ที่มากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม

อื่น เนื่องจากพนักงานในระดับ 4-5 เป็นพนักงานในระดับผู้ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน และยังคงอยู่ในช่วงวัยทำงาน มีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพสูง ดังนั้นจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มากกว่า ส่วนในประเด็นความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ และด้านการบริหาร ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นผลมาจาก การพัฒนาด้านวิชาการ และด้านการบริหาร จะต้องผ่านวิธีการได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษา หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นที่ต้องการของพนักงานทุกระดับชั้น ดังนั้นผลการศึกษาก็เป็นไปในลักษณะดังกล่าว

3.6 จำแนกตามเทศบาลที่สังกัด ที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลนคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร มากกว่าพนักงานที่สังกัดเทศบาลตำบล เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลนคร มีจำนวนประชาชนผู้ใช้บริการ และจำนวนพนักงานมากกว่า การแข่งขันกันภายในหน่วยงานมีสูงกว่า งานมีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงานมากกว่า จึงส่งผลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัดเทศบาลนคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มากกว่า ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพ ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างขนาดของเทศบาลที่สังกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นผลมาจาก ลักษณะของงานที่ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลตำบล หรือเทศบาลนคร จะมีลักษณะของงานหลักที่เหมือนกัน การแบ่งงานคล้ายกัน การปฏิบัติจะอยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นจึงมีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนในประเด็นสุขภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งที่สังกัดเทศบาลตำบล และเทศบาลนคร ต่างเข้าใจในความสำคัญ และความจำเป็นของการดูแลสุขภาพ จึงทำให้มีความต้องการในการพัฒนาในด้านนี้ที่ไม่แตกต่างกัน

3.7 จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ที่พบว่า พนักงานที่มีความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านสุขภาพ ที่มากกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น เนื่องจากพนักงานที่มุ่งหวังในความก้าวหน้าจะมีความทะเยอทะยานที่มากกว่า มุ่งหวังในความสำเร็จที่สูงกว่า จึงส่งผลให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากผลการศึกษาที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย โดยให้รัฐ มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งจะทำหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วน

ท้องถิ่นทั้งหมด (ทั้งที่สังกัดเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดความประหยัดต้นทุน การดำเนินงาน) โดยเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นในแง่คุณภาพ ประสิทธิภาพ การให้บริการ ซึ่งรัฐจะสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามทิศทางที่รัฐมุ่งหวังจะให้ เกิดขึ้นได้ อีกทั้งจะเกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานส่วนท้องถิ่นในแง่ของการตอบสนองความต้องการของ พนักงานส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

และเนื่องจากการบริหารงานของเทศบาล จะมีการหมุนเวียนผู้บริหารอยู่ตลอดเวลา (ตาม วาระการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี) ดังนั้นในอนาคต ผู้สมัครรับเลือกตั้งควรกำหนดนโยบายในการ พัฒนาบุคลากรในการหาเสียงด้วยทุกครั้ง เนื่องจากว่าในการพัฒนาพนักงานจำเป็นต้องใช้งบประมาณ ดังนั้นหากว่าได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาพนักงานไว้ในนโยบายการหาเสียง จะทำให้ประชาชน ผู้มีสิทธิเข้าใจทิศทางการบริหารบุคลากร และสามารถเลือกผู้บริหารเทศบาลที่เหมาะสมได้ง่ายขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาที่พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การแสดงออกต่อสาธารณชน หรือในขณะที่ให้บริการ ดังนั้นเทศบาลควรจัดเช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ทั้งผู้นำ ผู้ตาม และ กิจกรรมร่วมกับสังคมเป็นประจำเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ หรือมีการมอบหมายงานจากผู้บริหารให้พนักงานได้มีโอกาสฝึกแสดงตนต่อหน้าสาธารณชน พบปะประชาชน อยู่เป็นประจำจนกลายเป็นบุคลิกถาวรที่พึงประสงค์ของพนักงาน

2.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านวิชาการ การบริหาร และการปฏิบัติงาน โดยจากการ ศึกษาที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการพัฒนาตนเองในทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานที่พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มากในทุกประเด็นคำถาม ดังรายละเอียดในบทที่ 4 ดังนั้นเทศบาลควรดำเนินการใน 2 มิติคือ

2.2.1 พัฒนาศักยภาพร่วมกับสถาบันการศึกษา โดยรัฐควรร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำหลักสูตรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท การศึกษาต่อเนื่อง และหลักสูตรการฝึกอบรม เฉพาะเรื่อง สำหรับเฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในสาขาที่พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความสนใจ โดยในการกำหนดหลักสูตรรัฐควรมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของบัณฑิตที่ต้องการ และรัฐควร สนับสนุนงบประมาณบางส่วนเพื่อเป็นสวัสดิการกับพนักงาน

2.2.2 พัฒนาบุคลากรด้วยตนเอง โดยเทศบาล ควรมีการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อ ทำการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนการกำหนดหลักสูตรให้พิจารณาจากความจำเป็นตาม ลักษณะงาน และความต้องการของพนักงานร่วมกัน นอกจากนี้แล้วภายในสถานที่ทำงานทุกแห่งควรมี

การจัดทำห้องสมุดที่บรรจุหนังสือต่าง ๆ ทั้งหนังสือวิชาการ ระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานที่สนใจได้ศึกษาในเวลาว่าง

2.3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ จากการศึกษาที่พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพในระดับมาก และต้องการพัฒนาในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณในระดับปานกลาง ดังนั้นเทศบาลควรดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาพนักงานดังนี้

2.3.1 กิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดโรคภัยต่างๆ กิจกรรมดังกล่าวเช่น การแข่งขันกีฬาภายใน การเดินแอโรบิคสำหรับพนักงานเพศหญิงหลังเลิกงาน การร่วมกันสันถนาการตามโอกาสที่เหมาะสม การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ เป็นต้น

2.3.2 กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพการบริการ โดยปลูกฝังค่านิยมของการเป็น “นักบริการ” เช่นการจัดกิจกรรม ปีแห่งการบริการ การให้รางวัลพนักงานผู้มีผลงานการบริการยอดเยี่ยม เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ โดยในการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาที่พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นให้คะแนนความต้องการในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษาถึง “ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น” ว่าในปัจจุบันพนักงานส่วนท้องถิ่นมีปัญหาการปฏิบัติงานในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะได้นำข้อค้นพบมาหาทางแก้ไขต่อไป

บรรณานุกรม

- เกลินี หงสนันท์. (2531)บทความวิชาการ: ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ. *วารสารกรมบัญชีกลาง*. 29 (5), หน้า 78.
- กัมปนาท ฤทธิ์เพชรนิล.(2545). *ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี*.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารนโยบายสาธารณะ,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน.(2520).*สรุปการสัมมนาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2531). *การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2547). *การพัฒนาตนเอง*.ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก <http://www.cdd.go.th/jarupong/j460203.htm>.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. (2530). *ประมวลเทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- ชาญชัย ลวิตรังสิมา , เชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ และเสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์. (2524). *พัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุรพาสาน์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร.(2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ตั้งเซ็นเตอร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2537). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*.(พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงรัตน์ เขียวชะอุ่มงาน. (2541). *การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร.
- ถวิล บุญสวัสดิ์. (2532). *ปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธรากร เหล็กกล้า.(2544). *ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ตจังหวัดภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2522). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อเนกศิลป์.
- นรลักษณ์ จันทร์เกิด.(2544). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา4*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บัณฑิต อินทรชั้น. (2526). *การบริหารงานบุคคล และการสัมมนางานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538).*การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับราชการไทย* .รายงานการวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- ประจวบ สงวนทรัพย์. (2539). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารพื้นที่บึงคำพร้าวน้ำ*. ปรียญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาธน์ ด่านสกุลเจริญ. (2530). *ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน.
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. (2526). การพัฒนาบุคคล. *วารสารเทศาภิบาล*, 25(3), หน้า 31-45.
- พินิจ ภูทับทิม.ร.ต.อ. (2543). *ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชนี เศษประเสริฐ. (2533). *แนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู*.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชามัธยมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พงศักดิ์ บัวหยาด. (2533). *การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษา
ที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด และเศรษฐกิจต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา
10*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชามัธยมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปิฎกธรรมาภรณ์. (2529). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
_____. (2536). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- รุ่งทิพา ทองปลิว ร.ต.อ.หญิง. (2541). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจใน
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิพย์ ช้องหลิม. (2540). *การประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมุติแบบปรับปรุงในการศึกษา
ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2527). *ลับ-เฉพาะ ผู้ที่เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา*. มบท.
- วิลาศ สิงห์น้อย. (2532). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา 32304 การบริหารบุคคลหน่วยที่
1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิวัฒน์ วิจัยกิจจา. (2544). *แนวทางการพัฒนาตนเอง*. *วารสารหมอชาวบ้าน*, 22(263), หน้า 24 - 25.
- สมชาย วิเชียรเลิศ. (2524). *รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขา
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2513). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รั้งสียกฤษฎ์. (2537). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุทัศน์ เหล่าทอง. (2533). *ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพของครูพลศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาพลศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สยาม เอช อาร์. (2547). *การพัฒนาบุคลากร*. ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก [http://www.siamhr.com:
8080/hrproject/training/develop.jsp](http://www.siamhr.com:8080/hrproject/training/develop.jsp).

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- อภิวัฒน์ ชาญวิชัย. (2532). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภามหาวิทยาลัยพุทธชินราช*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, Relative, and Growth*. New York: Free Press.
- Beach, Deles. (1975). *Personnel : The management of people at Work*. (3rd ed). New York : Macmillan.
- Bernard, Harold W. (1974). *Personality: Applying Theory*. Boston: Holbrook Press.
- Blum, Milton L. and Jame C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row.
- David J. Chemington. (1995). *The Management of Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gellerman, Saul W. (1976). *Working with People: Human Resources Management in Action*. Massachusetts: CBI Publishing Company, Inc.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley, Sons.
- Kaufman, R. and F.W. English. (1981). *Needs Assessment: Concept and Application*. Englewood Cliffs, New Jersey: Educational Technology Publications.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. "Determining Sample Size for Research Activities." *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30 (Autum 1970: 608).
- Leonard V.A. Nadler. (1964). *Police Organization and Management*. Brooklyn: Foundation Press.
- Lippitt, Gordon L. (1976). Criteria for Evaluating Human Resources Development. *Training and Development Journal*. 30: 4 October.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.
- Maslow, A.H. *A Theory of Human Motivaion*. *Psychological Review*, July, 1943, pp.370-396.
- Miller, Donald E. (1979). *Working with People; Human Resources Management in Action*. Massachusetts: CBI Publishing Company, Inc.

- Nottle, Chester M. (1966). *An Introduction to School Administration: Selected Readings*. New York: Macmillan.
- Rebore, R.W. (1995). *Management: Concepts, Practices, and Skills*. (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sissons, Edward H. (1982) .A Typology of Needs Assessment Definitions in Adult Education. *Adult Education*. 33 7: 20-28; February.

ภาคผนวก ก



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มสป.(บว.) 109/2547

26 เมษายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
เรียน นายไพโรจน์ แก้วประดับ
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เนื่องด้วยนายศรศวัส แพทย์รังษี รหัสนักศึกษา 457175 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ศศ.ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ แต่เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถามหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153, 0-9750-0500

แม่	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222	โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
บางเขนบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703	โทรสาร 0-3827-6590	www.aesl.spu.ac.th
ท่าพระยาใหม่	: ซากปรังษีถนน อิม 12 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2271-3838-40, 0-2271-3847-48	โทรสาร 0-2271-3849	www.spu.ac.th

MOEN : 61 Phaholyothin Rd. Jatujak Bangkok Thailand 10900
BANGKOK CAMPUS : 79 Bangna-Trad Rd. Klongtanru, Muang, Chonburi, Thailand 20000

Tel 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax 0-2561-1721
Tel 0-3874-3690-703 Fax 0-3827-6590



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

มศป.(บว.) 109/2547

26 เมษายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม
เรียน นายกเทศมนตรี ตำบลบ้านค่าย
จังหวัดระยอง

เนื่องด้วยนายศรศวัส แพทย์รังษี รหัสนักศึกษา 457175 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับ
อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัด
เทศบาลในเขตจังหวัดระยอง” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ
ศ.ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ แต่เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ใน
รสรสร้างแบบสอบถามหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153, 0-9750-0500

ม	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร 0-2579-1111, 0-2561-2222	โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
นครปฐม	: 79 ถนนงามนคราต อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 20000	โทร 0-3874-3690-703	โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
การะเกด	: อาคารเอ็กซ์ ชั้น 12 ถนนพหลโยธิน แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ 10400	โทร 0-2271-3835-40, 0-2271-3847-48	โทรสาร 0-2271-3849	www.spu.ac.th

KHEN 61 Phaholyothin Rd. Jitujon Bangkok Thailand 10900
BURI CAMPUS 79 Bangna Trad Rd. Klongtumei, Muang, Chonburi, Thailand 20000

Tel 0-2579-1111 0-2561-2222 Fax 0-2561-1721
Tel 0-3874-3690-703 Fax 0-3827-6590



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

มศป. (บว.) 109/2547

26 เมษายน 2547

อง ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบสอบถาม
ยน ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน
จังหวัดระยอง

เนื่องด้วยนายศรศวัส แพทย์รังษี รหัสนักศึกษา 457175 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร
เปสาศตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับ
มติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัด
เทศบาลในเขตจังหวัดระยอง” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ
ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ แต่เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านโปรดตรวจสอบความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ใน
รสร้างแบบสอบถามหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้ นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ร. 0-2579-1111 ต่อ 1152 , 1153. 0-9750-0500

ม	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222	โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
บดินทร์	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703	โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
ศรีนครินทร์	: อาคารศรีนครินทร์ ชั้น 12 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2271-3839-40, 0-2271-3847-48	โทรสาร 0-2271-3849	www.spu.ac.th

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติเทศบาล

1. การจัดตั้งเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 11 พ.ศ.2543 กำหนดให้ท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้น ๗ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร และให้เทศบาลเป็นทบวงการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น (มาตรา 7) โดยกำหนดเทศบาลแต่ละประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 9)
2. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎร ตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 10)
3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา 11) ทั้งนี้ การเปลี่ยนชื่อเทศบาลหรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 12) และเทศบาลที่ยกฐานะอาจถูกเปลี่ยนแปลงฐานะหรือยุบเลิกได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 13)

2. โครงสร้างของเทศบาล

โครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี เทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง เดิมโครงสร้างของเทศบาล ประกอบด้วยสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตเทศบาลและคณะเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งกันเองระหว่างสมาชิกสภาเทศบาล แต่อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ.2543 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ใหม่และเพิ่มรูปแบบของผู้บริหารเทศบาลเข้ามามีอีก 1 รูปแบบ คือ นายกเทศมนตรี โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 11 พ.ศ.2543 ว่า เทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่งโดยวิธีการดังนี้ คือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาล

ใดจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อให้จัดทำประชามติในเขตเทศบาลนั้นว่าจะกำหนดให้การบริหารเทศบาลใช้รูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี ผลของประชามติให้นำมาใช้เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นการทั่วไป ในคราวถัดจากวันออกเสียงประชามติ และให้ใช้รูปแบบการบริหารตามผลประชามตินั้นตลอดไปจนกว่าจะมีการออกเสียงประชามติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้น ให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารเทศบาลเป็นอย่างอื่น การร้องขอให้ทำประชามติดังกล่าวมาแล้วจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเลือกตั้งก่อนครบวาระของสภาเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้นไม่น้อยกว่า 360 วัน และจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลหนึ่งได้เพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ ให้มีผลกับเทศบาลทุกแห่งตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป ยกเว้นในกรณีของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ที่สรุปได้ดังนี้

1. ในเทศบาลนครและเทศบาลเมืองที่มีการเลือกตั้งทั่วไปครั้งแรกเพราะเหตุครบวาระหรือมีการยุบสภา นับแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2543 ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยตรงในคราวเดียวกัน

2. ในเทศบาลตำบลที่เปลี่ยนฐานะเป็นเทศบาลเมืองก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยตรงในคราวเดียว เมื่อสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีจากการเลือกตั้งทั้ง 2 กรณีดังกล่าวเข้ารับตำแหน่งแล้วก่อนครบวาระไม่น้อยกว่า 360 วัน ประชาชนในเขตเทศบาลมีสิทธิแสดงเจตนาสมัครเลือกรูปแบบการบริหารได้ด้วยวิธีการร้องขอให้ทำประชามติดังกล่าวข้างต้น

3. ในเทศบาลตำบลที่เหลืออยู่

3.1 กรณีที่สภาเทศบาลครบวาระและมีการเลือกตั้งทั่วไปก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 ให้ใช้การบริหารรูปแบบคณะเทศมนตรีต่อไปเช่นเดิม

3.2. กรณีที่สภาเทศบาลครบวาระก่อนวันที่ 1 มกราคม 2550 และมีการเลือกตั้งทั่วไปหลังวันที่ 1 มกราคม 2550 ประชาชนในเขตเทศบาลสามารถร้องขอให้ทำประชามติในการเลือกรูปแบบการบริหารก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่า 360 วัน

3.3. กรณีที่สภาเทศบาลจะครบวาระและมีการเลือกตั้งทั่วไปหลังวันที่ 1 มกราคม 2550 ประชาชนสามารถร้องขอให้มีการทำประชามติก่อนวันครบวาระไม่น้อยกว่า 360 วัน

อนึ่ง โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลในปัจจุบันมีดังนี้

1. สภาเทศบาล สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี (มาตรา 16) สำหรับจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลของเทศบาลแต่ละประเภทนี้จะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล (มาตรา 15) ดังนี้

- ก. สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คน
- ข. สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คน
- ค. สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน

2. คณะเทศมนตรี ในกรณีที่ประชาชนในเขตเทศบาลได้ออกเสียงแสดงประชามติให้การบริหารเทศบาลเป็นรูปแบบคณะเทศมนตรี ให้เทศบาลนั้นมีคณะเทศมนตรีซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีตามจำนวนที่กำหนดไว้(มาตรา 36) ดังนี้

- ก. เทศบาลตำบล มีเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน
- ข. เทศบาลเมือง มีเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน
- ค. เทศบาลนคร มีเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นผู้แต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล (มาตรา 37) และเมื่อผู้ใดได้รับแต่งตั้งเป็นนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีแล้ว ผู้นั้นจะดำรงตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาเทศบาลไม่ได้

3.นายกเทศมนตรี ในกรณีที่ประชาชนในเขตเทศบาลได้ออกเสียงแสดงประชามติให้การบริหารในเขตเทศบาลใช้รูปแบบนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลซึ่งกระทำโดยวิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ (มาตรา 48 ทวิ) นายกเทศมนตรีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งและไม่สามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระได้ (มาตรา 48 สัตต) นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย (มาตรา 48 อัญฐ) ดังนี้

- เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน
- เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน
- เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

นายกเทศมนตรีเป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล (มาตรา 48 สัตตรส)

4. พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานด้านการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ (ยงยุทธ วิชัยดิษฐ์, 2519, หน้า 50 อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 หน้า 129)

3. อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (มาตรา 16) ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของเทศบาลในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นไว้รวม 31 ประการด้วยกัน

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย

โอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- 21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสถานอื่น ๆ

24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25. การผังเมือง
26. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

นอกจากนี้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2543
ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้โดยแยกเป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล เทศบาล
เมือง และเทศบาลนคร ดังนี้

1. เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล (มาตรา 50)
 - 1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - 1.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - 1.3 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิภูล

- 1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - 1.7 ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
2. เทศบาลตำบลอาจจัดทำในเขตเทศบาล (มาตรา 51)
 - 2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
 - 2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - 2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - 2.4 ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
 - 2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - 2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - 2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- 2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 2.9 เทศพาณิชย์
- 3. เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล (มาตรา 53)
 - 3.1 กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
 - 3.2 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - 3.3 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
 - 3.5 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - 3.6 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ
 - 3.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 4. เทศบาลเมืองอาจทำกิจการในเขตเทศบาล (มาตรา 54)
 - 4.1 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - 4.2 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - 4.3 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - 4.4 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
 - 4.5 ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
 - 4.6 ให้มีการสาธารณสุข
 - 4.7 จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
 - 4.8 จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
 - 4.9 ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
 - 4.10 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - 4.11 ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
 - 4.12 เทศพาณิชย์
- 5. เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล (มาตรา 56)
 - 5.1 กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53

- 5.2 ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- 5.3 กิจการอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 5.4 การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น
- 5.5 จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- 5.6 จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 5.7 การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- 5.8 การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว
6. เทศบาลนครอาจจัดทำกิจการในเขตเทศบาล (มาตรา 57)
- กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 54
- โดยสรุปแล้วกิจการที่เทศบาลทุกประเภทจะทำได้นั้นสามารถแบ่งได้เป็น 8 ประเภท คือ
- ก. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เช่น การดับเพลิง การป้องกันและระงับสาธารณภัย
- ข. การสาธารณสุข เช่น การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สุสานและฌาปนสถาน เป็นต้น
- ค. การสาธารณูปการ เช่น การสงเคราะห์มารดาและเด็ก การสงเคราะห์คนชรา คนอนาถา เด็กกำพร้า เป็นต้น
- ง. การโยธาสาธารณะ เช่น การสร้างและบำรุงทางบกทางน้ำ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจของราษฎร เป็นต้น
- จ. การศึกษา เช่น การจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา เป็นต้น
- ฉ. การสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์ เช่น การประปา การไฟฟ้า การเดินรถประจำทางตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม กิจการโรงรับจำนำ เป็นต้น
- ช. การทะเบียนราษฎร

ข. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

นอกจากนี้ เทศบาลอาจทำกิจการอื่น ๆ ได้อีกตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ คือ

ก. การทำกิจการภายนอกเขตเทศบาล (มาตรา 57 ทวิ) มีหลักเกณฑ์ คือ

(1) การนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ อยู่ภายในเขตของตน

(2) ได้รับความยินยอมจากเทศบาล สภาจังหวัดหรือสภาตำบลแห่งท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และ

(3) ได้รับความอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ข. การทำการร่วมกับบุคคลอื่นโดยก่อตั้งบริษัทจำกัดหรือถือหุ้นในบริษัทจำกัด

(มาตรา 57 ตริ) มีหลักเกณฑ์ คือ

(1) บริษัทจำกัดนั้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อกิจการค้าขายอันเป็นสาธารณูปโภค

(2) เทศบาลต้องถือหุ้นเป็นมูลค่าเกินกว่าร้อยละห้าสิบของทุนที่บริษัทนั้นจดทะเบียนไว้ ในกรณีที่มีหลายเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลถือหุ้นอยู่ในบริษัทเดียวกัน ให้นับหุ้นที่ถือหุ้นนั้นรวมกัน และ

(3) ได้รับความอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ค. การจัดตั้งสหการ (มาตรา 58 และมาตรา 59) ซึ่งเป็นองค์การที่เทศบาลตั้งแต่สองเทศบาลขึ้นไปรวมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งอันอยู่ในหน้าที่ของเทศบาล ร่วมกัน สหการเป็นทบวงการเมือง จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาซึ่งจะต้องกำหนดชื่อ อำนาจหน้าที่และระเบียบการดำเนินงานของสหการไว้ มีคณะกรรมการบริหารซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้แทนของเทศบาลที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก ค

**แบบสอบถามวิทยานิพนธ์เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วน
ท้องถิ่นสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดระยอง**

การวิจัยครั้งนี้ใช้เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำชี้แจง : คำถามทั้งหมดมี 3 ตอน

ตอนที่ 1: คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3: ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือตอบคำถามลงในช่องว่าง ตามที่ท่านคิดว่าถูกต้อง

ตอนที่ 1: คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
3. ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี
4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานใด

กลุ่มงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (งานด้านสาธารณสุข งานด้านการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด)

กลุ่มงานคลัง บริหาร วิชาการ และแผนงาน (งานด้านการเงิน บัญชี งานแผนที่ งานด้านผลกระโยชน์ต่าง ๆ งานด้านเอกสาร สารบรรณ งานสภาเทศบาล งานทะเบียนราษฎร การเลือกตั้ง งานด้านบุคลากร งานสถานธนาภิบาล การบรรเทาสาธารณภัย งานด้านวิชาการ การวางแผนพัฒนาเทศบาล งานด้านข้อมูล งานงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และงานด้านกฎหมาย)

กลุ่มงานช่าง (งานด้านการก่อสร้างปรับปรุงสาธารณูปโภค งานผังเมือง และควบคุมอาคาร)

กลุ่มงานการศึกษา และสวัสดิการสังคม (งานด้านการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาชุมชน-งานด้านสังคมสงเคราะห์ และงานสวัสดิการเด็กและเยาวชน)

5. ปัจจุบันท่านเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ(จ)ใด จี 1-3 จี 4-5 ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

6. เทศบาลที่ท่านสังกัดเป็นเทศบาลระดับใด เทศบาลตำบล เทศบาลนคร

7. หากว่าท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เช่นต้องการพัฒนาบุคลิกภาพ ต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติม ต้องการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น หรือต้องการพัฒนาจิตใจให้แจ่มใส หรือการพัฒนาตัวท่านเองในเรื่องอื่น ๆ ท่านคิดว่าเป้าหมายใดต่อไปนี้จะเป็เหตุจูงใจที่สำคัญที่สุด (เพียงเป้าหมายเดียว) ที่ทำให้ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าว

- มีเป้าหมายเพื่อความต้องการความสำเร็จของงาน หรือต้องการให้ผลงานของตนออกมามีประสิทธิภาพสูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- มีเป้าหมายเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- มีเป้าหมายเพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น หรือเพื่อการแข่งกันให้มีโอกาสในความก้าวหน้ามากกว่าเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถาม : ท่านมีความต้องการ หรือสนใจในการพัฒนาตนเอง หรือมีความชอบพอในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด

ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดตามระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน

ประเด็น	ระดับความต้องการการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ					
1. การสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์					
2. การพัฒนาสร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม					
3. การวางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ต่าง ๆ					
4. การสร้างภาวะผู้นำ และการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ					
5. ทักษะในการพูดต่อหน้าสาธารณชน					
6. การสร้างความเชื่อมั่น/ความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน					
8. การสร้างความมีวินัยต่อตนเอง					
9. การแต่งกายที่เหมาะสมในโอกาสต่าง ๆ					
10. พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม หรือไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน					

ประเด็น	ระดับความต้องการการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ					
1. สนใจศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นในสาขาวิชา (โปรดระบุ).....)					
2. สนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์					
3. สนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต					
4. สนใจศึกษาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ					
5. สนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า หรือกลยุทธ์ ในการเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในเขต ความรับผิดชอบของตน					
6. สนใจข่าวสารบ้านเมือง สถานการณ์ต่าง ๆ ในประเทศ และต่างประเทศ					
7. สนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
8. สนใจความรู้เกี่ยวกับวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศ					
9. สนใจความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถประยุกต์มาใช้กับงานที่ตนทำอยู่ได้ (เช่น นาย ก ต้องการทราบถึงหลักการบัญชี เนื่องจากนาย ก ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบัญชี)					
10. สนใจที่จะเข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการ					
ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการบริหาร					
1. สนใจที่จะเรียนรู้หลักการ หรือทฤษฎีการบริหารงาน					
2. สนใจที่จะเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์					
3. สนใจที่จะเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับการประสานงาน					
4. สนใจที่จะเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงาน					
5. สนใจที่จะเรียนรู้ถึงกับการจัดการปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร					

ประเด็น	ระดับความต้องการการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. สนใจที่จะเรียนรู้ถึงสิทธิที่พนักงานส่วนท้องถิ่นจะได้รับจากเทศบาล					
7. ต้องการทราบถึงขอบเขตภาระหน้าที่ของเทศบาล					
8. สนใจที่จะเรียนรู้ถึงโครงสร้างการบริหารงานเทศบาล					
9. สนใจที่จะเรียนรู้กฎระเบียบการบริหารงานของเทศบาล					
10. ต้องการทราบถึงเส้นทางการเติบโต หรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
ความต้องการในการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน					
1. สนใจที่จะพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้ทันสมัย					
2. สนใจที่จะนำเอาเอาเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. ต้องการทราบถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
4. มีความรู้สึกที่ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือที่เรียกว่าทำงานเป็นทีม					
5. สนใจที่จะพัฒนาความชำนาญในงานปัจจุบันให้มากขึ้น					
6. สนใจที่จะเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม					
7. ท่านคิดว่าท่านน่าจะมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น					
8. ท่านมีความยินดีที่จะถ่ายทอดความรู้ในงาน ให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
9. ท่านมีความเห็นว่า ของเสีย หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงาน เป็นสิ่งที่สามารถทำให้ลดน้อยลงได้					
10. ท่านมีความสนใจที่จะศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ					
ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพ					
1. มีความใส่ใจที่จะดูแลสุขภาพในด้านอาหารการกิน					
2. มีความใส่ใจที่จะออกกำลังกายเป็นประจำ					

ประเด็น	ระดับความต้องการการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. มีความสนใจที่จะเรียนรู้ถึงการดูแลสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยกลางคน หรือสูงอายุ					
4. มีความใส่ใจที่จะพาครอบครัวไปพักผ่อนในวันหยุด					
5. มีความใส่ใจที่จะสนทนากับเพื่อนร่วมงานตามสมควร					
6. มีความสนใจที่จะร่วมแข่งขันกีฬาของเทศบาล หรือร่วมฝึกซ้อมกีฬากับเพื่อนร่วมงาน					
7. มีความใส่ใจที่จะหลีกเลี่ยงอบายมุขอันเป็นเหตุให้สุขภาพเสื่อมโทรม เช่นการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ เป็นต้น					
8. มีความใส่ใจที่จะเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี					
ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ					
1. มีความสนใจที่จะฝึกสมาธิ คำสอนตามแนวทางศาสนา					
2. มีความสนใจที่จะหาว่าจะมีการอบรมเกี่ยวกับการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี					
3. มีความใส่ใจที่จะไปทำบุญหากว่ามีโอกาส					
4. มีความใส่ใจในการปฏิบัติตามศีล 5					
5. มีความใส่ใจที่จะช่วยเหลือ หรือร่วมกิจกรรมของสังคม หากว่ามีโอกาส					
6. ท่านมักหลีกเลี่ยงวงสนทนาที่นินทา เพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
7. ท่านมีความสนใจที่จะถกปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ๆ ในเรื่องจริยธรรม หรือเรื่องอื่น ๆ ที่สังคมกำลังให้ความสนใจ					
8. ท่านยินดีที่ให้เพื่อน ๆ ดิชมพฤติกรรมการทำงานของท่าน					
9. มีความสนใจที่จะอ่านหนังสือเกี่ยวกับธรรมะ					

ตอนที่ 3 : ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองในประเด็นใดเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า สิ่งใดเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ท่านไม่สามารถพัฒนาตนเองตามที่ท่านตั้งใจได้

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า เทศบาลควรมีส่วนช่วยในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างไร

.....

.....

.....

4. ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

TABLE 1**Table for Determining Sample Size from a given Population**

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	170	118	600	234	4,000	351
15	14	180	123	650	242	4,500	354
20	19	190	127	700	248	5,000	357
25	24	200	132	750	254	6,000	361
30	28	210	136	800	260	7,000	364
35	32	220	140	850	265	8,000	367
40	36	230	144	900	269	9,000	368
45	40	240	148	950	274	10,000	370
50	44	250	152	1,000	278	15,000	375
55	48	260	155	1,100	285	20,000	377
60	52	270	159	1,200	291	30,000	379
65	56	280	162	1,300	297	40,000	380
70	59	290	165	1,400	302	50,000	381
75	63	300	169	1,500	306	75,000	382
80	66	320	175	1,600	310	1,000,000	384
85	70	340	181	1,700	313		
90	73	360	186	1,800	317		
95	76	380	191	1,900	320		
100	80	400	196	2,000	322		
110	86	420	201	2,200	327		
120	92	440	205	2,400	331		
130	97	460	210	2,600	335		
140	103	480	214	2,800	338		
150	108	500	217	3,000	341		
160	113	550	226	3,500	346		

(Krejcie and Morgan , 1970 : 608)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นายประเดิม แพทย์รังษี
 วัน เดือน ปีเกิด 22 มีนาคม 2516
 สถานที่เกิด โรงพยาบาลบ้านค่าย จังหวัดระยอง
 ที่อยู่ปัจจุบัน 117/1 ม.1 ต.บ้านค่าย อ.บ้านค่าย จ.ระยอง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542 – 2543 พนักงานสำรวจข้อมูล เทศบาลตำบลบ้านค่าย
 พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
 เขตอำเภอ บ้านค่าย

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2526	ระดับประถมศึกษา	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2531	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2534	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2541	ศิลปศาสตรบัณฑิต (มนุษยศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2547	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การ)	มหาวิทยาลัยศรีปทุม จังหวัดกรุงเทพมหานคร