

ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของ  
ตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ  
บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The factors Affect Self - Development of personnel Sub - District Administration  
Oraganization in Ban Laem District, Phetchaburi Province



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง  
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแห  
ลม จังหวัดเพชรบุรี

โดย

น.ส.ทียารัชต์ นิลนัครา

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

----- ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์)

----- อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

----- กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

----- กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่ยารัชต์ นิลนัครา : ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. ( The factors Affect Self - Development of personnel Sub - District Administration Organization in Ban Laem District, Phetchaburi Province) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.วันชัย มีชาติ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาว่าปัจจัยใดที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง 2) ศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้ในการพัฒนานักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดให้รู้จักพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 80 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) คือ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากด้วยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน การสอบเข้ารับราชการ และระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6181061324 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Self development, Motivation

Teeyarat Ninnakara : The factors Affect Self - Development of personnel  
Sub - District Administration Organization in Ban Laem District,  
Phetchaburi Province. Advisor: Assoc. Prof. WANCHAI MEECHART

This research aim to study 1) push factors to subdistrict officer and personnel in Subdistrict Administrative Organizations to self-potential development 2) give suggestions to guide the other Subdistrict Administrative Organizations to use for the develop the Subdistrict Administrative Organizations to prove personnel self-potential development . The sample used in this study was 80 sub-district officer and personnel of the sub-district administrative organization in Ban Laem district. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics used in this study for hypothesis testing were Multiple Regression Analysis, t-test for Independent samples, and One way Anova analysis. The sample group had the need for overall self-development at the high level and the motivation at the highest level. There is also a high level of satisfaction. The hypothesis testing found that the job satisfaction factor Government entrance examinations and education levels had an effect on the self-development needs of sub-district employees and sub-district administrative organization personnel in Ban Laem district. Phetchaburi Province, sub-districts and sub-district administrative organizations in Ban Laem district Phetchaburi Statistically significant at .05.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2020

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี” ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนจากหลายท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นอย่างสูงในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่ประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ออก องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลบางครก องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร และองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้ความร่วมมือในระหว่างการทำวิจัยฉบับนี้ รวมถึงการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ ขอขอบพระคุณ นางบุษารัตน์

สนจิตร์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำเป็นอย่างดี รวมทั้งคอยประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้แก่ผู้วิจัย เพื่อนำมาใช้ในการทำสารนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการทำสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอบคุณเพื่อนนิสิต ร.ป.ม. รุ่น 50 ที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำเพิ่มเติมทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง ญาติสนิท และเพื่อน ๆ ที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์ไม่มากก็น้อย หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกท่านที่เข้ามาศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ที่ยารัชต์ นิลนัครา

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	18
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	28
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	28
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	34
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4.1 ผลการวิจัย.....	36
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	1
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	1
5.2 อภิปรายผล.....	3
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย.....	5
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	5
บรรณานุกรม.....	6
นางสาว ทิยารัตน์ นิลนัครา.....	10
นิติตปริญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.....	10
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	10
ประวัติผู้เขียน.....	17



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี .....	37
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	39
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน .....	41
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ .....	42
ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant – .....	44
ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ .....	44
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) .....	45
ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่หน่วยงานทุกองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางภาวะเศรษฐกิจโลกที่เกิดจากอิทธิพลของวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น และการเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ และการทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องขึ้นอยู่กับรากฐานของวัตถุดิบ เงินทุน การผลิต รวมถึงการทำงานของข้าราชการที่มีส่วนในการดำเนินงานส่งเสริมความเป็นอยู่ให้เกิดขึ้นกับประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความรู้ความชำนาญ เพราะ หากไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ จะเกิดผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่าง เนื่องจากภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนโครงสร้าง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์จึงต้องได้รับการพัฒนาและสร้างคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องและดำเนินการควบคู่กับรูปแบบการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณ และพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. เอง” ซึ่งอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

1. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง

4. การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

5. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

6. มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

7. ออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

8. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

9. อาจทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. อบจ. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (มาตรา 16)

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย  
โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน  
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา  
ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องที่ตามที่คณะกรรมการ  
ประกาศกำหนด

2. อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามข้อ 1 ต้องดำเนินการตาม “แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอน  
และการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” อำนาจหน้าที่โครงสร้างรวมและอำนาจ  
หน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ  
ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ  
จำนวนมาก เพื่อพัฒนาและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนตามที่กำหนดและเป็นไปตามนโยบายของ  
รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ  
เหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้นั้น  
องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีบุคลากรในการขับเคลื่อน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีพนักงาน  
ส่วนตำบลและบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ในการทางกลับกัน  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน  
เพื่อพัฒนาและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน และตามนโยบายของส่วนกลาง ทั้งยังมีความรู้  
ความสามารถไม่เพียงพอต่อการดำเนินการในบางเรื่องอย่างถ่องแท้ จนทำให้งานที่เกิดขึ้นไม่มี  
ประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น

นอกปัญหาเรื่อง ความรู้ความสามารถที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานแล้ว ส่วนกลางกล่าว คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้เร่งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้ออกระเบียบเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามระเบียบที่กำหนด อาทิ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258-295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยภารกิจที่หลากหลายขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับสภาพปัญหา ด้านการขาดศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลควรตระหนักและควรมีแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านที่ ตนเองสนใจและเกี่ยวข้องด้วยการทำงาน นอกจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการจัดการ อบรม การดูงานในหน่วยงานต่างตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อแล้ว การปลูกฝัง จิตสำนึกและสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้ก็เป็นอีกทางหนึ่งในการที่ทำให้ บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองด้วยความเข้าใจและนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อีกทางหนึ่ง ในทางตรงข้าม หากมีการบังคับหรือสั่งการให้บุคลากรไปอบรมหรือไปพัฒนาความรู้ ด้วยความไม่เต็มใจหรือไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมนั้น จะทำให้บุคลากรไม่มีแรงผลักดันและ จะไม่ให้ความสนใจในการอบรมจึงไม่สามารถนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพและปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การทราบปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเต็มใจและมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้นจึงเป็น สิ่งสำคัญและเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ผลักดันให้ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยศึกษาที่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี โดยผลการศึกษาจะเป็นแนวทางใน การส่งเสริมปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนเป็นแนวทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ นำไปปรับใช้ กับหน่วยงานของตนอันจะทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่เป็นตัวผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง



### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- 2) เพื่อศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้ในการพัฒนานักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดให้รู้จักพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ และสื่อออนไลน์ เพื่อนำมาใช้ในการอ้างอิงและประกอบการศึกษาวิจัย นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็น

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 แห่ง

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษานี้ มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ คือ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 80 คน

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ศึกษาในช่วงระหว่าง 1 กันยายน 2563 ถึง 30 พฤศจิกายน 2563

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 เพื่อทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดการพัฒนาศักยภาพตนเอง

1.5.2 เพื่อทราบปัจจัยที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเลือกที่จะไม่พัฒนาศักยภาพตนเอง

1.5.3 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้รู้จักพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ผลตอบแทนหรือสิ่งล่อใจที่สามารถทำให้พนักงานมีความต้องการในการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้น ในที่นี้หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย

1) ความมุ่งมั่นพยายาม หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นรวมถึงงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน

2) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน หมายถึง การใช้รางวัลหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการล่อใจให้บุคลากรเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง

1.6.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่น ๆ ที่ตรงตามความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้ผลงานนั้น ๆ ออกมาดีเสมอ ประกอบด้วย

1) สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้าหน่วยงานต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสนับสนุนการอบรม การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

2) ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรต้องไปรับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองนอกเหนือจากภาระงานปกติที่ต้องรับผิดชอบ

3) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายโดยจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า เลื่อนระดับตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรที่มีความต้องการ  
เพิ่มความรู้เพื่อการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการต่างๆเพื่อให้ได้ความรู้ เช่น การสอบถามจากผู้บังคับบัญชา  
หรือเพื่อนร่วมงาน การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือการดูงาน ตลอดจนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ทฤษฎี ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งมีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือ ประชาชนและคำว่า “Graphy” ซึ่งหมายถึง “Description” ซึ่งมีความหมายว่า ลักษณะ การนำ คำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะให้ความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (วศิน สันทรณ์, 2557.หน้า 7)

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผลซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่นแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น กล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (วศิน สันทรณ์, 2557.หน้า 7-8)

ประชากรศาสตร์นั้น สามารถจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้จากลักษณะ และพฤติกรรม เช่น กลุ่มคนที่มีลักษณะและบุคลิกใกล้เคียงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันรวมถึงบุคคลที่อยู่ในชนชั้นทางสังคมเดียวกันก็จะตอบสนองถึง ข่าวสาร ความต้องการ ไปในทิศทางเดียวกัน มากไปกว่านั้นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของประชากรอาจจะมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อีกด้วย

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ สังคม ครอบครัว ศาสนา เป็นต้น (วศิน สันทรกรณ์, 2557.หน้า 8)

แนวความคิดของประชากรศาสตร์ ได้สามารถจำแนกและอธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะตนของคนนั้น ๆ ซึ่งมีผลต่อการสื่อสารกับผู้รับสาร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารแต่ละครั้งถ้าผู้รับสารมีจำนวนน้อยก็อาจจะไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาได้เพราะเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ทุกคน แต่ในทางกลับกันถ้าในบางสถานการณ์ผู้รับสารมีจำนวนมากเราจะไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ดังนั้น การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ก็อาจทำให้ง่ายต่อการสื่อสารมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ ,2548.หน้า22) ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- สถานะทางสังคม
- ศาสนา

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อ การตีความ การรับรู้ ความเข้าใจในการสื่อสาร ข้อมูลด้านประชากรจะมีประสิทธิภาพและเข้าถึงมากที่สุดก็ต่อเมื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งคนที่มีลักษณะทางประชากรต่างกันก็จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันอีกด้วย

#### 1) เพศ (Sex)

ธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศโดยเบื้องต้นได้จำแนกปัจจัยทางเพศออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือผู้หญิง (Female) และผู้ชาย (Male) ก็จะมี ความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำพาความคิด ทัศนคติ รสนิยม ที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงประเพณีและวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกันของทั้งสองเพศในสังคมอีกด้วย

เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าถ้าเปรียบเทียบกับเพศชาย แต่ในทางกลับกันเพศชายไม่ได้เน้นย้ำไปถึงแค่การรับส่งข่าวสารทางปกติเท่านั้นแต่เพศชายยังต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้รับและส่งข่าวสารนั้น ๆ อีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2538.หน้า 41-42)

เพศหญิงนั้นมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ง่ายกว่าเพศชาย และรวมถึงเพศหญิงสามารถรับการสื่อสารและเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพนั้น ๆ จากผู้อื่นได้ดีกว่าผู้ชายอีกด้วย มากว่านั้นเพศหญิงมีสภาวะทางจิตใจที่อ่อนโยนมากกว่าผู้ชายแต่ผู้ชายมีความหนักแน่นในการตัดสินใจและการใช้ชีวิตมากกว่าผู้หญิง และ ผู้ชายยังมีความสามารถในการจำรูปรองของสิ่งของต่าง ๆ แม้ว่ารูปรองนั้นจะพลิกแพลงไปในรูปแบบอื่นก็ตาม ทั้งสองเพศมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ

ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิต การรับรู้ข่าวสาร และ การประยุกต์เพื่อใช้ในการชีวิตประจำวันอีกด้วย (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546. หน้า 21)

แมคคี (Mckee, 1962) ศึกษาพบว่า ผู้ชายมีความสามารถทางการจำรูปทรงสิ่งของได้ แม้ว่าจะตั้งพลิกแพลงในท่าต่างๆ หรือสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ ของ Space - form ในจินตนาการได้ ส่วนพาเทลและกอร์ดอน (Patel and Gordon, 1960) ศึกษา พบว่า เด็กหญิงมีแนวโน้มที่จะสามารถคล้อยตามผู้อื่น หรือ ถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าเด็กชาย สอดคล้องกับการวิจัยของ คิมเบอร์ (Kimber, 1974) ที่ศึกษาพบว่า เด็กหญิงสามารถรับสารและเลียนแบบพฤติกรรมบุคลิกภาพ ของผู้อื่นได้ง่ายกว่า เด็กชาย ผลการศึกษาและวิจัยของ เบอเนต และโคเฮน (Bennett & Cohen, 1959) ศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงยังพบ ว่า เพศชาย มีความคิดหนักแน่นมากกว่าความคิดของเพศหญิง แต่เพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนและรอบคอบ ในด้านความคิดมากกว่าเพศชายซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการรับรู้ข่าวสารและการวิเคราะห์ข้อมูลและ นำมา ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตในขั้นต่อไปอีกด้วย

## 2) อายุ (Age)

ปัจจัยของประชากรด้านอายุก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งปัจจัยทางอายุนี้ ก็สามารถเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและวุฒิภาวะ ในการใช้ชีวิตรวมถึง พฤติกรรมและความคิดอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถเปลี่ยนไปได้ตามกาลเวลา คนที่มีอายุน้อยกว่าอาจจะมีการตัดสินใจที่มีอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า และคนที่มีอายุน้อยกว่าก็จะมีความคิดที่ค่านิยมมากกว่าคนที่มีอายุมากกว่าไปถึงกลุ่มคนที่มีอายุน้อยจะเป็นกลุ่มที่มองโลกในแง่ดีมากกว่าและยึดถือในอุดมการณ์ของตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า ในทางกลับกัน กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะชอบที่จะเสพข่าวสารที่หนักมากกว่าเน้นไปทางด้านบันเทิง กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีโลกในแง่ร้ายกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนอายุน้อยเพราะกลุ่มคนอายุมากได้ผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากกว่าซึ่งส่งผลกระทบต่อตัดสินใจ รวมไปถึงกลุ่มคนที่มีอายุมากจะมีความคิดเชิงอนุรักษ์นิยมมากกว่าระมัดระวัง และยึดถือหลักปฏิบัติมากกว่า (Bennett & Cohen, 1959)

อายุที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จะมีผลต่อความตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้นทั้งความคิด พฤติกรรมและการตัดสินใจ การสื่อสารมีการเปลี่ยนไปตามอายุและประสบการณ์ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะสามารถรับการสื่อสารได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสามารถสรุปได้โดยกล่าวว่าอายุที่เพิ่มมากขึ้นสามารถเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงในวิถีคิดและสิ่งที่สนใจในอนาคตอีกด้วย (สุชา จันท์ธอม, 2544. หน้า 134)

จากการศึกษาของ ทอแรนซ์ (Tarrance : 1962) เรื่องความคิดละเอียดละออ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์พบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นของเด็กจะทำให้มีความคิดที่รอบคอบ

เพิ่มมากขึ้นอายุหรือวัยเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างในเรื่องความคิด และ พฤติกรรม บุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย และบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น

### 3) การศึกษา (Education)

การศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจากสถาบันและอาจารย์รวมถึงประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบ่งบอกถึงการรู้หนังสือและมีผลต่อการรับข่าวสารต่าง ๆ การศึกษาจะช่วยให้คนนั้น ๆ มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการการใช้ชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้นและสามารถแยกแยะข่าวสารต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วยซึ่งการศึกษาได้เริ่มส่งผลตั้งแต่ผู้สอนมาถึงผู้เรียนซึ่งผู้สอนสามารถสอดแทรก ทักษะคิดและความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้นอกจากการศึกษาก็เพิ่มพูนความรู้แล้วการศึกษายังสามารถสร้างความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคิดได้อีกด้วย รวมถึงยังพัฒนาความคิดในด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่างๆ อีกด้วย

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน ยุคสมัยและระบบการศึกษาที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลกระทบต่อ ความคิดและความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วย (ประมะ สตะเวทิน,2546.หน้า 105)

ปัจจัยด้านการศึกษาที่ดีจะเป็นตัวบ่งบอกความได้เปรียบของผู้รับสาร เช่น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถรับข่าวสารและตีความได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า สามารถเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าและไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ จนกว่าจะได้รับหลักฐานที่มากพอ ยังรวมไปถึงผู้ที่มีการศึกษาสูงก็จะใช้เวลาว่างในการรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตามหากพวกเขามีเวลาจำกัดก็จะเลือกรับข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อชนิดอื่น ๆ

การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทาง ทักษะคิด ค่านิยม และคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน นอกจากนี้ ประมะ สตะเวทิน (2546 หน้า 105) ยังได้กล่าวว่าการศึกษา เป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้น คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย ในด้านเนื้อหาที่เปิดรับนั้น พบว่า คนที่มีการศึกษาสูง นิยมเปิดรับข่าวและเรื่องเกี่ยวกับสาธารณชน เนื้อหาหนักและมิงงานวิจัยที่พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงยังมีการรับข้อมูลอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (Critical) และตั้งข้อสงสัย (Skeptical) มากกว่า(กาญจนา แก้วเทพ,2552.หน้า 90)

4) สถานภาพการสมรส สถานภาพสมรสนั้น นั้นมีความหมายคือการครองเรือนซึ่งสามารถจำแนก ดังนี้ โสด สมรส หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ ลักษณะของ วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นมี อิทธิพลต่อสถานสมรสของคนกลุ่มนั้น ๆ ที่อยู่ในความแตกต่างกันของพื้นที่ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผู้รับสาร การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ นั้นก็มีปัจจัยมาจากสถานภาพสมรส เช่น

คนโสดจะมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าคนที่สมรสแล้ว มากไปกว่านั้นกลุ่มคนที่สมรสแล้วย่อมมีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกันถ้าเปรียบเทียบกับคนโสด เพราะมีปัจจัยมาจาก สภาพของครอบครัวและจำนวนบุคคลที่อยู่รอบข้าง

5) อาชีพ หมายถึง การทำมาหากินของมนุษย์ เป็นการแบ่งหน้าที่การทำงานของคนในสังคม และทำให้ดำรงอาชีพในสังคมได้ บุคคลที่ประกอบอาชีพจะได้ค่าตอบแทน หรือรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และสร้างมาตรฐานที่ดีให้แก่ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติทั้งนี้ประชาชนในประเทศที่สามารถมีอาชีพเป็นหลักถือได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาประเทศได้

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือรายได้ของทางได้ของบุคคลนั้น ๆ จะแสดงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการดูแลตัวเอง และการใช้จ่ายในการรับรู้ข่าวสาร ผู้ที่มีความพร้อมทางด้านรายได้ที่น้อยกว่าก็จะมีข้อจำกัดในการเลือกบริโภคข่าวสารและมีข้อจำกัดในรับรู้รวมไปถึงการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของผู้รับบริการในด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม และ ศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสาร ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ด้วยปัจจัยอื่น ๆ ด้านประชากรนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการสื่อสารได้โดยมีแนวคิดที่เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละกลุ่มได้รวมไปถึงแนวคิดนี้ยังสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อต่อยอดในประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ได้อีกเช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

### ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (เอกชัย บุญอาจ, 2553) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ 1) การกระทำในเชิงบวก ที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงดลใจให้อยากแก้ปัญหาคนทำงานหากคุณเพียงทำงานตามคำสั่ง เท่านั้นคุณจะไม่วันพัฒนาความสามารถของตนเองได้ 2) สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้



อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้นจึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น และ 3) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

### หลักการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล การจัดวางเป้าหมายชีวิตที่ดีให้ตนเอง การพัฒนาตนเองจะทำให้เห็นคุณค่าในตนเองได้มากยิ่งขึ้น ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545, หน้า 125-129) ได้กล่าวว่า “หลักการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน 1) ขั้นการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นขั้นที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จ คือ การพัฒนาตนเองในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีที่สุด 2) ขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตผู้อื่น และ 3) ขั้นการวางแผนพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมาย”

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผู้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาตนเอง” ได้ให้แนวคิดไว้หลายความหมาย ดังนี้ ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวไว้ การพัฒนาตนเองในเชิงจิตวิทยา คือ การทำเพื่อความก้าวหน้าเป็นการปรับปรุงไปที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อให้ชีวิตไปสู่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พจน์ เพชรบุรณิน (2528) ได้กล่าวไว้ การพัฒนาตนเองเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติทำงานมีโอกาสได้ยกระดับความสามารถของตนเองโดยมีบุคคลให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้ตนเองมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

Rogers (1957 อ้างใน เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ, 2551) ได้กล่าวไว้มนุษย์มีแรงจูงใจ 5 ประเภท จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด และแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด ก็คือ การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่ตัวตนคุณค่าและเป็นตัวตนที่แท้จริง ดังนี้ 1) แรงจูงใจเพื่อเอาชีวิตรอด 2) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย 3) การชกแจงเพื่อได้รับการชื่นชม เกียรติ ศักดิ์ศรี 4) แรงจูงใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และ 5) แรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป ไปสู่ตัวตนคุณค่า และตัวตนที่แท้จริง

Miller (1979, p. 55) ได้กล่าวไว้ “เป็นการเฝ้ามองความรู้ของตนเองในการสะสมความรู้ อาจสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ในการสะสมความรู้สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นการปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ทฤษฎีการพัฒนิตนเอง (Bandura, 1986)

การรับรู้ความสามารถของบุคคลพัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ประการคือ

1) ประสบการณ์จากความสำเเร็จ (Enactive Attainment) เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูง การได้รับความสำเเร็จจากงานซ้ำกันหลาย ๆ ครั้งถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้างแต่ก็ไม่ได้มีผลมากนักเพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิดมาจากสาเหตุอื่น ๆ

2) การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเเร็จ (Vicarious Experience) รับรู้ความสามารถของบุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่นการได้เห็นบุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นถ้า และมีความพยายามก็จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเเร็จเช่นเดียวกัน

3) การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจมีความเชื่อมั่นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อแม่ครูเพื่อนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขาเป็นต้น

4) สภาวะทางกาย (Physiological State) เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเองกล่าวคือในสภาวะที่ร่างกายเกิดการตื่นตัวเช่นกังวล เครียด ตื่นเต้นอ่อนเพลียเมื่อยล้าหรืออยู่ในสภาวะการณ์ที่ถูกดุหรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้น มาก ๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนิตนเอง เป็น ความเต็มใจของบุคคลากรที่มีความต้องการเพิ่มความรู้เพื่อการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ชีวิตไปสู่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีวิธีการต่างๆในการพัฒนิตนเอง ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพตนเองนั้น มีทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่การได้เห็นหรือรับรู้ความสำเร็จของบุคคลอื่น การพูดชักจูงจากผู้อื่น หรือเกิดจากปัจจัยภายในได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จจากการกระทำของตนเองโดยตรง โดยเฉพาะการได้รับความสำเเร็จจากงานซ้ำกันหลายครั้ง รวมถึงสภาวะจิตใจและร่างกายที่มีความแตกต่างกันของแต่ละคนที่อาจผลักดันหรือหยุดยั้งความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้จึงได้นำตัวแปรนี้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของแต่ละคนที่กระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน คือทำงานให้ดีตามตั้งใจ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นการขับเคลื่อนให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ สำเร็จ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจต้องมีการกระทำ ดังนี้

1) การขบองงานที่ท้าทายความสามารถ (Risk Taking) บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยาก และท้าทายศักยภาพมุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ

2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Confidence) จะเลือกสิ่งที่มีความยากและตรงกับความสามารถของตนไม่เชื่อในดวงชะตาหรือโชคกลาง

3) ความมุ่งมั่นพยายาม (Strong Desire) งานที่จำเป็นต้องเป็นงานที่มีความท้าทายความคิดและความสามารถและมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น

4) การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่างรัดกุมเป็นระเบียบประณีต (Curious and Neatness) อยู่เสมอทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน

5) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน (Incentive Value) การรู้สึกภายในใจของมนุษย์ไม่ใช่ตำแหน่งเกียรติยศ รางวัลเงินสัญลักษณ์เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้นจึงมุ่งทำให้งานสำเร็จตามปรารถนาโดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี

6) การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย (Select for Probability of Success) มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่ควบคู่กับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมในการทำงานและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมในการทำงานนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความ

พยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้แรงจูงใจยังอาจอยู่ในรูปผลตอบแทนหรือสิ่งล่อใจที่สามารถทำให้บุคลากรมีความต้องการในการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 2 ตัวแปร ได้แก่

1) ความมุ่งมั่นพยายาม เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในท้องถิ่นรวมถึงงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและนำ ความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน และ 2) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน หมายถึง การ ใช้รางวัลหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการล่อใจให้บุคลากรเกิดความต้องการในการ พัฒนาตนเอง

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ สภาวะจิตที่ปราศจากความตึงเครียด มาจากจิตใจใน ทางบวก ความชอบ ความสบายใจ หรืออีกอย่างหนึ่งอาจเป็นความรู้สึกพอใจต่อสิ่งที่ชอบ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงสิ่งต้องการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้งานสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้ง และเข้าใจถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ (“ความพึงพอใจ หมายถึง”, ม.ป.ป.)

### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผู้ที่ได้กล่าวถึงคำว่า “ความพึงพอใจ (Satisfaction)” ได้ให้แนวคิดไว้หลายความหมาย ดังนี้

ชริณี เดชจินดา (2535) ได้เสนอทฤษฎีการแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า การที่คนเราทำสิ่ง ที่ต้องการแล้วทำให้เกิดความสุข และหลีกเลี่ยงการที่จะทำให้เป็นทุกข์ โดยมีกรณี คือ 1) ความพอใจ เกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical Hedonism) และ ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological Hedonism) แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษยหรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับ

ผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย และ 2) เกี่ยวกับตนเอง (Egoistic Hedonism) แสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การยกย่อง ความรับผิดชอบ เป็นต้น เมื่อสิ่งเหล่านี้อยู่ต่ำจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถ้าให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจหมายถึง รักชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจมนุษย์โดยธรรมชาติจะมีความแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใด ๆ

Beandt (1955, p. 379) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า “ในการทำงานของแต่ละคน ผลที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจากหน่วย และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัย”

Good (1973, p. 320) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า “เป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามทัศนคติค่านิยมและระดับการศึกษาของผู้นั้น”

Shelly (1975, p. 9) ได้ศึกษาแนวคิดความพึงพอใจ ซึ่งสรุปว่า “ความพึงพอใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกทางบวกและทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุขความรู้สึก เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ”

Smith (1974) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

Woleman (1973, p. 348) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า “ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ”

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์กไว้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์กแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนดังมีรายละเอียดแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยกระตุ้นเป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดการจูงใจภายในที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นได้แก่

1.1) ลักษณะงาน มีความน่าสนใจมีลักษณะท้าทายความสามารถ และเป็นงานเหมาะสมต่อความสามารถที่จะทำให้ได้สำเร็จด้วยตนเองเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานประเภทงานประจำ

1.2) มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้พนักงานมีความภูมิใจในตัวเอง หรือเพิ่มศักยภาพสมรรถภาพของตนเองเพื่อความให้งานนั้นสำเร็จ

1.3) ความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ มีการควบคุมน้อยที่สุด เพราะ เชื่อในความสามารถ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ ได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ หรือให้สิทธิ์ต่าง ๆ ในการตัดสินใจ

1.4) โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ เป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป องค์ประกอบนี้มีบทบาทอย่างมากสามารถสร้างแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้อุปสรรคหรือ ปัญหาได้เสมือนนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จจุลวง

1.5) การได้รับการยอมรับนับถือ อันเนื่องมาจากการทำงานการทำงานแล้วได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานบรรลุผลเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือดียิ่งขึ้น เพราะพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีคนยอมรับในงานที่ทำอยู่เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษได้สำเร็จ

2) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่หากขาดไปก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ ก็จะเป็นเครื่องช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจแต่ก็ไม่เป็นตัวสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจโดยตรงปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหารงาน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรย่อมจะเป็นเครื่องก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกอึดอัดในการทำงาน

2.2) เงินเดือนหรือรายได้ หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่า หรือพนักงานใหม่ ได้เงินเดือนไม่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ การปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะกับพนักงานที่เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือน และตำแหน่งที่ล่าช้าเกินไป จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งบริษัทควรคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการตัดสินใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีกว่าเดิม เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยธำรงรักษาคนให้อยู่กับองค์กรแต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักต่อการสร้างแรงจูงใจถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่อื่น เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไปความรู้สึกที่ว่าได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นจะเป็นธรรมดาไปเงินเดือนที่ได้รับที่ว่าสูงนั้นก็สร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจไม่ได้เท่าที่ควรถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม

2.3) ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่ความสะดวกในการทำงานขั้นตอนในการทำงานรวมทั้งสถานที่ทำงานเช่นถ้าที่ทำงานมีลักษณะอึดอัดคับแคบความรู้สึกไม่โปร่งใสที่จะทำงานก็เกิดขึ้นได้ง่ายแต่ในบางกรณีที่งานนั้นต้องมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดหากที่ทำงานห่างกันเกินไปอาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนที่จะเดินทางแล้วเลยกลายเป็นความเบื่องานได้

2.4) สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน และวิธีควบคุมงานบางทีงานเป็นสิ่งที่ถูกกับนิสัยหรือความสามารถของตนเองแต่การปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานทำให้เกิดความไม่พอใจต่อตัวบุคคลแล้วกลายเป็นความไม่พอใจต่องานเป็นส่วนรวม

2.5) ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำงานเป็นความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้นเพราะมีพื้นฐานที่น่าไว้วางใจเป็นเครื่องรองรับก่อให้เกิดความสุขที่ได้ทำงานดังนั้นจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่อยู่ในระดับเดียวกันถ้ามีความสัมพันธ์กันในทางที่ดีมีความสนิทสนมกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะมีแรงใจที่จะทำงานดีขึ้นถ้าเกิดการทะเลาะวิวาทหรือไม่ลงรอยกันที่ทำงานก็จะกลายเป็นที่น่าเบื่อแรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมลดลงยิ่งถ้าหากมีการแตกแยกเปลี่ยนเสมือนเป็นศัตรูกันความตั้งใจที่จำงานก็ลดลงมากเพราะต้องคอยระวังเพื่อนร่วมงาน

2.7) ชีวิตส่วนตัวในเรื่องงาน กับเรื่องส่วนตัวนั้นน่าจะแยกจากกันแต่ความเป็นจริงแล้วคนที่มีความไม่สบายในส่วนตัวจะนำความไม่สบายใจนั้นมาสู่ที่ทำงานด้วยผลที่ได้คือการขาดความกระตือรือร้นและขาดความตั้งใจที่จะทำงานเป็นผลให้การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย

2.8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเป็นไปในทางที่ดีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่เกิดขึ้นแต่ถ้าเป็นไปในทางที่ตรงข้ามก็ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงานแต่ผลมักเกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า

2.9) สถานภาพในหน่วยงาน ได้แก่ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือความภาคภูมิใจอันก่อให้เกิดพอใจในการปฏิบัติต้งานเช่นการได้เป็นหัวหน้างานถึงแม้จะมีความรับผิดชอบสูงขึ้นแต่เงินเดือนไม่สูงตามส่วนของความรับผิดชอบแต่คนก็มักจะพอใจเพราะอย่างน้อยก็มีอำนาจเหนือคนอื่นในหน่วยงาน

วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1)สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน เป็นการสนับสนุนของหัวหน้าหน่วยงานต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสนับสนุนการอบรม การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น 2) ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน คือการที่บุคลากรต้องไปรับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองนอกเหนือจากภาระงานปกติที่ต้องรับผิดชอบ 3) ความรับผิดชอบในงานเป็นความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายโดยจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและ 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า เลื่อนระดับตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการ



ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการ พัฒนาตนเองในการทำงานของ พนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ พนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความ พึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการ พัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคล ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็น ร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สิทธิพล มหาวงค์ ยุภาพร ยุภาศ และวิทยา เจริญศิริ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาด้านจิตใจการพัฒนาด้านร่างกายการพัฒนา ด้านสังคม และการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬมีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ลักษณะงานที่ทำ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ค่าตอบแทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการทางร่างกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .786 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.30392$  สามารถเขียนสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = .325 + .287 \text{ ลักษณะงานที่ทำ } (x_6) + .248 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ } (x_2) + .105 \text{ ค่าตอบแทน } (x_8) + .119 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} (x_1) + .111 \text{ ความต้องการทางร่างกาย } (x_4)$$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไลจังหวัดบึงกาฬในรูปมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = .365 \text{ ลักษณะงานที่ทำ } (z_6) + .263 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ } (z_2) + .188 \text{ ค่าตอบแทน } (z_8) + .152 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} (z_1) + .138 \text{ ความต้องการทางร่างกาย } (z_4)$$

เมื่อ Y และ Z เท่ากับ การพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

3. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้ ควรส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และควรจัดให้มีโครงการพัฒนาจิตใจ การปฏิบัติธรรมฝึกสมาธิ เจริญ ปัญญา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการจัดประชุม การจัดการประชุมวิชาการ

ฐิติธร ผิวทองงาม (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และด้านองค์กร ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้ง ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 330 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test, one-way ANOVA และวิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และ ใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนา ในการแปลผลและนำเสนอ พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นด้านบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงิน แผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน 2) ความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC)

จิราวรรณ แสงตันชัย (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศภายใต้การ บริหารแนวใหม่ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บ ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย (Key informants) ประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการในองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดเลยจำนวน 135 คน โดยกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการ ซึ่งครอบคลุมประเภทตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศภายใต้การบริหารแนวใหม่ ด้านที่มีสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 81.11 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ร้อยละ 80.19 ด้านปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงาน ร้อยละ 78.07 และด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 76.37 ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาการมีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำแก่บุคลากรปรับรูปแบบการบริหารงานสู่การบริหารแนวราบเพิ่มมากขึ้น พัฒนาการสื่อสารสองภาษา โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของบุคลากรให้สามารถนำเอาศักยภาพมาใช้ในการดำเนินงานและพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นระบบ

รุ่งรัตน์า บุญหลง (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และศึกษาผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจากนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและจากผลการศึกษาข้อมูล ผลการสัมภาษณ์และการประเมินสถานภาพส่วนราชการ โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย บุคลากร ระบบงานหรือกระบวนการพัฒนา การสนับสนุนของผู้บริหาร สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (ประเทศไทย 4.0) พบว่า สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง และไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ ยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากร ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการพัฒนาอย่างชัดเจน ดังนั้น แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 คือ การพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ด้าน กล่าวคือ 1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการตามกระบวนการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ

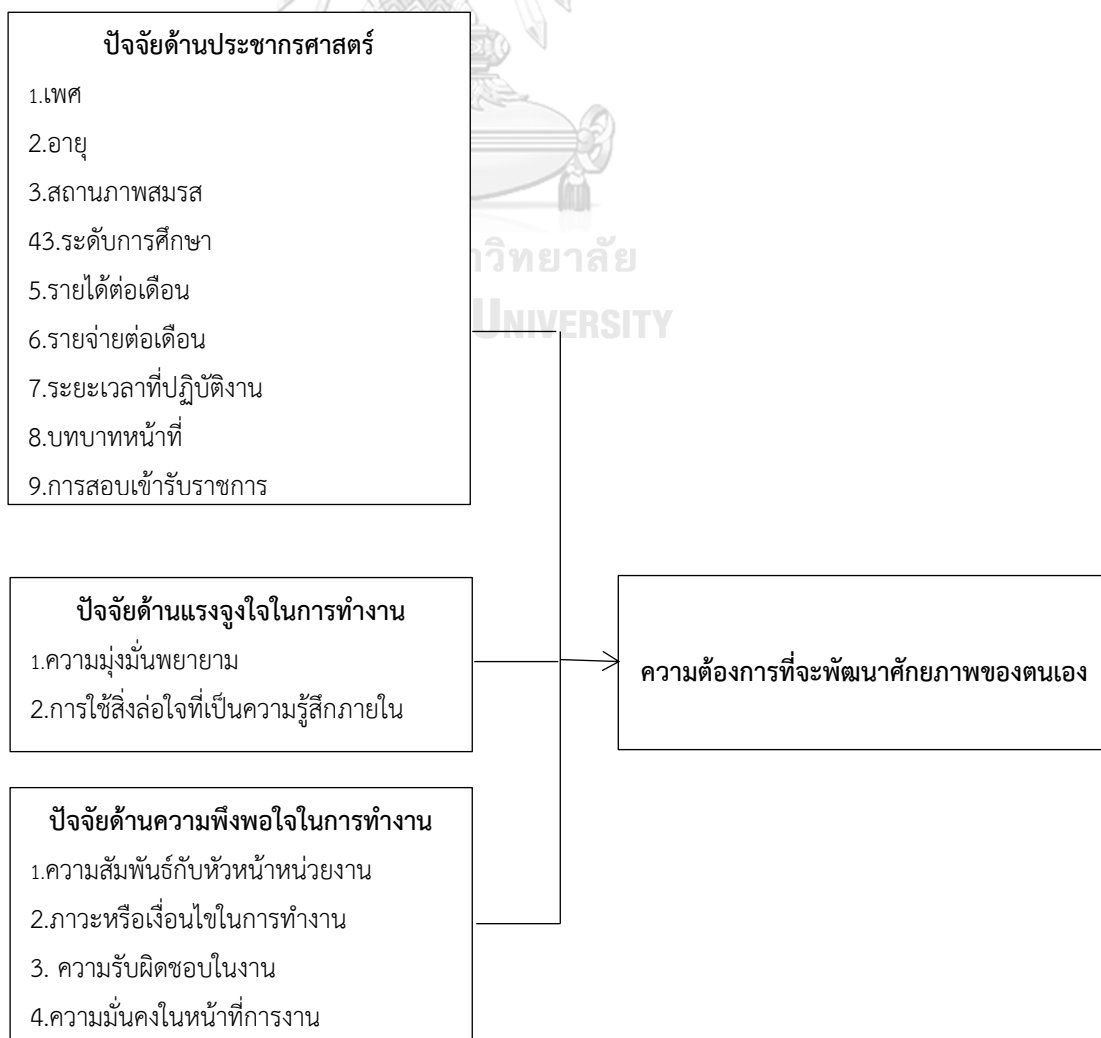
ร่วมใช้ เป็นการสานพลังทุกภาคส่วน และตอบสนองความต้องการของบุคลากร ๒. ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบงาน การบริหารจัดการด้านบุคลากรให้พร้อม ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอการดำเนินการในประเด็นนี้ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันรองรับระบบปฏิบัติงานพื้นฐาน สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน สามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และเมื่อมีการนำแนวทางไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อน ทำให้ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชน นำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 การเก็บข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้อง โดยสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หอสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น

3.1.2 การรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม โดยเก็บจากประชากรที่ได้กำหนดไว้ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 100 คน โดยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการ

ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) จำนวน 28 คน ข้าราชการประเพณีวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) จำนวน 38 คน ข้าราชการประเพณีวิชาการ (ระดับอำนวยการ - อำนวยการสูง) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 10 คน และลูกจ้างทั่วไป 4 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 80 คน โดยกลุ่มตัวอย่างข้างต้นสังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน องค์การบริหารส่วนตำบลบางครก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ออก

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วนของจำนวนที่ต้องการ โดยใช้เกณฑ์การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยจะกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

ซึ่งจากจำนวนประชากรทั้งหมด 100 คน กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 100 คน สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการวิจัยได้จำนวน 80 คน ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

### 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมี 2 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

3.3.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ และการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ David McClelland (1961) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นพยายาม และ 2) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน

3.3.1.3 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน 3) ภาวะและเงื่อนไขในการทำงาน และ 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยออกแบบสอบถามจากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้ทบทวนจากขั้นตอนการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ การเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัด ลักษณะการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสมัครไปเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีการจัดขึ้น จำนวนครั้งที่มีการส่งไปฝึกอบรมฯ อบรมหลักสูตรอะไร สาเหตุที่ไปอบรม หลักสูตรที่สนใจที่จะเข้าร่วมรับการอบรมฯ และการอาสาเป็นคณะทำงานในโครงการสำคัญของหน่วยงาน โดยมีคำถามจำนวน 18 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบแบบระบุรายการ (Check List) และมีคำถามที่เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่

- 1) ท่านมักจะสอบถามเรื่องการทำงานที่ท่านไม่รู้จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

2) ท่านมักจะเรียนรู้การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3) เมื่อมีเวลาว่าง ท่านมักจะช่วยผู้อื่นทำงานอยู่เสมอ

4) เรื่องสถานที่จัดอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วมรับการอบรม

5) เรื่องอาหารที่จัดให้สำหรับผู้เข้าร่วมรับการอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วม

6) หลักสูตรอบรมใดที่ได้ไปดูงานต่างจังหวัด หรือ ไปดูงานต่างประเทศ เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจไม่เข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ

7) ท่านมักจะเลือกพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมรับการอบรมต่าง ๆ

ซึ่งในส่วนที่ 2 จะให้กลุ่มตัวอย่าง ระบุค่าคะแนนความเห็นด้วยกับข้อความที่ผู้วิจัยกำหนดให้ จำนวน 7 ข้อ โดยให้คะแนน 1 - 5 คะแนน (เรียงลำดับจาก เห็นด้วยน้อย ไป เห็นด้วยมาก) ทั้งนี้ ในข้อความจำนวน 7 ข้อ แต่ละข้อจะใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็นที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็นที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความเห็นที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความเห็นที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความเห็นที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยของตัวแปรฯ เป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถแปลความหมายระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด



ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองมาก

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นพยายาม และ 2) ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน โดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

- ด้านความมุ่งมั่นพยายาม จำนวน 3 ข้อ

- ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน จำนวน 2 ข้อ

ซึ่งในส่วนที่ 3 จะให้กลุ่มตัวอย่าง ระบุค่าคะแนนความเห็นด้วยกับข้อคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดให้ จำนวน 5 ข้อ โดยให้คะแนน 1 - 5 คะแนน (เรียงลำดับจาก เห็นด้วยน้อยไป เห็นด้วยมาก) ทั้งนี้ ในข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ แต่ละข้อจะใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็นที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็นที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความเห็นที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความเห็นที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความเห็นที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยของตัวแปรฯ เป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น	=	$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
	=	$\frac{5 - 1}{5}$
	=	0.80

- ดังนั้น จึงสามารถแปลความหมายระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้
- ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มากที่สุด
- ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มาก
- ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปานกลาง
- ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน น้อย
- ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน 3) ภาวะและเงื่อนไขในการทำงาน และ 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

- ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำนวน 1 ข้อ
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 1 ข้อ
- ภาวะและเงื่อนไขในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ

และในส่วนที่ 3 จะให้กลุ่มตัวอย่าง ระบุค่าคะแนนความเห็นด้วยกับข้อคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดให้ จำนวน 6 ข้อ โดยให้คะแนน 1 - 5 คะแนน (เรียงลำดับจาก เห็นด้วยน้อย ไป เห็นด้วยมาก) ทั้งนี้ ในข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ แต่ละข้อจะใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- ระดับความเห็นที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับความเห็นที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับความเห็นที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับความเห็นที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับความเห็นที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยของตัวแปรฯ เป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น	=	$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
	=	$\frac{5 - 1}{5}$
	=	0.80

ดังนั้น จึงสามารถแปลความหมายระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้
ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มากที่สุด
ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มาก
ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปานกลาง
ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน น้อย
ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน น้อยที่สุด

### 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.5.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้สร้างขึ้นจากการค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเริ่มจากนำไปปรึกษากับ รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความชัดเจน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ นางสาว ลัดดาวัลย์ โชติมุณี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และนาย เอกพงษ์ ศิริพันธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ช่วยพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ที่เหมาะสมจะต้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ทั้งนี้ จากการประเมินในครั้งนี้มีผลสรุปว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและเหมาะสมที่จะนำไปใช้จริง

3.5.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ชุด

### 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นข้อมูลปฐมภูมิ โดยเป็นการจัดเก็บข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี โดยมีขั้นตอนในการเก็บแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.6.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามแบบกระดาษ และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ประกอบกัน รวมจำนวน 80 ชุด และเก็บคืนมาจำนวน 80 ชุด

3.6.2 หลังจากเก็บแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมชุดค่าสถิติสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ (SPSS)

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้มีดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิภาค รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน สำนัก/กองที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยศึกษาและนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับอำนวยการต้น - อำนวยการสูง) พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 80 คน แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows เพื่อแปลผล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การตอบแบบสอบถามของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 80 คน โดยวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4.1 ผลการวิจัย

##### 4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ การเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	21	26.25
หญิง	59	73.75
<b>2.อายุ</b>		
Gen Y (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2521 – 2538)	43	53.75
Gen X (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2506 – 2520)	29	36.25
Gen Z (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป)	8	10.00
<b>3.สถานภาพสมรส</b>		
โสด	52	65.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	24	30.00
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	5.00
<b>4.ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	6	7.50
สูงกว่าปริญญาตรี	41	51.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	41.25
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	2.50
10,001 – 15,000 บาท	8	10.00
15,001 – 20,000 บาท	33	41.25
21,001 – 25,000 บาท	16	20.00
25,001 – 30,000 บาท	15	18.75
มากกว่า 30,000 บาท	6	7.50
<b>6. รายจ่ายต่อเดือน</b>		
10,001 - 20,000 บาท	42	52.50
20,001 - 30,000 บาท	29	36.25
30,001 - 40,000 บาท	8	10.00
40,001 - 50,000 บาท	1	1.25
<b>7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	44	55.00
5-9 ปี	9	11.25

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10-15ปี	16	20.00
16-20 ปี	8	10.00
21 ปีขึ้นไป	3	3.75
<b>8. บทบาทหน้าที่</b>		
ผู้ปฏิบัติงาน	75	93.75
ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/งาน (หรืองานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา)	5	6.25
<b>9. การสอบเข้ารับราชการ</b>		
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบให้ (ใช้บัญชีกรมฯ)	40	50.00
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบเอง	40	50.00
<b>รวม</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 59คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 และเป็นเพศชายจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ส่วนมากอยู่ใน Gen Y (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2521 – 2538) จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมาอยู่ใน Gen X (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2506 – 2520) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และ อยู่ใน Gen Z (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนมากมีสถานภาพโสดจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมาที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ส่วนมากมีรายจ่ายต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีรายจ่ายต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 มีรายจ่ายต่อเดือน

30,001 -40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีรายจ่ายต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ส่วนมากมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และเป็นผู้อำนวยความสะดวก/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/งาน (หรืองานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบให้ (ใช้บัญชีกรมฯ) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบเองจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

#### 4.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะสอบถามเรื่องการทำงานที่ท่านไม่รู้จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.18	0.65	มาก
ท่านมักจะเรียนรู้การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.86	6.28	มาก
เมื่อมีเวลาว่าง ท่านมักจะช่วยผู้อื่นทำงานอยู่เสมอ	4.00	0.52	มาก



ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
เรื่องสถานที่จัดอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจไปเข้าร่วมรับการอบรม	3.86	0.92	มาก
เรื่องอาหารที่จัดให้สำหรับผู้เข้าร่วมรับการอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วม	3.04	1.23	ปานกลาง
หลักสูตรอบรมใดที่ได้ไปดูงานต่างจังหวัด หรือ ไปดู งานต่างประเทศ เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจไม่เข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ	3.18	1.11	ปานกลาง
ท่านมักจะเลือกพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมรับ การอบรมต่าง ๆ	4.09	0.67	มาก
รวม	3.74	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ท่านมักจะเลือกพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมรับการอบรมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.67) รองลงมา คือ เรื่องสถานที่จัดอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วมรับการอบรม ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.92) หลักสูตรอบรมใดที่ได้ไปดูงานต่างจังหวัด หรือ ไปดูงานต่างประเทศ เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจไม่เข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 1.11) และเรื่องอาหารที่จัดให้สำหรับผู้เข้าร่วมรับการอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วม ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 1.23) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมรับการอบรมต่างๆ ซึ่งจะพิจารณาเรื่องสถานที่จัดอบรมและอาหารเป็นสำคัญ โดยหากมีการอบรมในพื้นที่จังหวัดเดียวกันจะเต็มใจมากกว่าการไปอบรมในต่างจังหวัดหรือไปดูงานต่างประเทศ ดังนั้น

หากต้องการผลักดันบุคลากรให้มีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองจะต้องสนับสนุนการอบรมในพื้นที่ที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>1. ความมุ่งมั่นพยายาม</b>			
- ท่านอยากพัฒนาตนเองเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น รวมถึงงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.22	0.67	มากที่สุด
- ท่านต้องการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน	4.50	0.58	มากที่สุด
- ท่านพัฒนาตนเองเพราะท่านเชื่อว่า การพัฒนาตนเองจะทำให้การทำงานสำเร็จและมีปัญหาน้อยลง	3.57	1.13	มาก
<b>2. การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน</b>			
- รางวัลที่ได้จากการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองและหาความรู้เพิ่มเติม	3.86	0.87	มาก
- การเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเอง	4.42	0.63	มากที่สุด
รวม	4.11	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.11$  , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นพยายามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.50$  , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็น

ความรู้สึกภายใน คือ การเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.42$  , S.D. = 0.63)

จากผลการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ผลักดันให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองนั้น คือความมุ่งมั่นพยายามและการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเมื่อบุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมการอบรมและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรมนอกสถานที่	3.04	1.11	ปานกลาง
2. ด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน การไปฝึกอบรมทำให้ท่านต้องรับภาระในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.27	1.21	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบในงาน ท่านมีความรับผิดชอบที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ หรือ ให้เสร็จลุล่วง ทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่อาจจะปฏิบัติยากให้เสร็จลุล่วง และผ่านไปได้อย่างดี	4.22	0.60	มากที่สุด
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ท่านพัฒนาตนเองเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	4.45	0.50	มากที่สุด

ท่านไม่ต้องการพัฒนาตนเองเพราะไม่เห็น ความก้าวหน้า และความรู้ที่ได้จากการอบรม ไม่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้	2.47	1.11	น้อย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นเรื่องที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจเข้ารับการอบรม เพื่อใช้ในการ เลื่อนระดับ หรือ ใช้ในการทำผลงาน	4.00	0.85	มาก
รวม	4.11	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเองเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน คือความรับผิดชอบที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ หรือ ให้เสร็จลุล่วง ทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่อาจจะปฏิบัติยากให้สำเร็จลุล่วง และผ่านไปได้ด้วยดี ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.060)

จากผลการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่ผลักดันให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองนั้น คือ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุนการสร้าง ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน

## 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง

$H_0$  : ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน, ปัจจัยด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง

$H_1$  : ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน, ปัจจัยด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant - R Square)

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.287	.44345	.303	18.494	2	85	.000	2.292
a. Predictors: (Constant), allF3, allF2										
b. Dependent Variable: allWant										

จากตารางที่ 5 พบว่า สมการทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Determinant - R Square) พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 28.7 โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลมากกว่า

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง มากกว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.274	2	3.637	18.494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.715	85	.197		
	Total	23.989	87			
a. Dependent Variable: allWant						
b. Predictors: (Constant), allF3, allF2						

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่ามีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ( $p = .000$ ) แสดงว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน, ปัจจัยด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน, ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.342	.414		3.242	.002					
	allF2	.285	.108	.274	2.655	.009	.449	.277	.240	.768	1.301
	allF3	.343	.098	.363	3.519	.001	.495	.357	.319	.768	1.301

a. Dependent Variable: allWant

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.001 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง

4.2.2 สมมติฐานที่ 2 การสอบเข้ารับราชการมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

	admission	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
allWant	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดสอบให้ (ใช้บัญชีกรมฯ)	44	3.6494	.22526	.03396
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิด สอบเอง	44	3.8442	.69837	.10528

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Differen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
allWant	Equal variances assumed	68.361	.000	-1.761	86	.082	-.19481	.11062	-.41472	.0251
	Equal variances not assumed			-1.761	51.851	.084	-.19481	.11062	-.41681	.0271

จากตารางที่ 8 การสอบเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงาน ส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง (ค่า sig = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สะท้อนให้เห็นว่า การสอบเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยวิธีการสอบเข้ารับราชการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบเองผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเองมากกว่าการสอบเข้ารับราชการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบให้ (ใช้บัญชีกรมฯ)

4.2. สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

allWant

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.651	2	1.326	5.281	.007
Within Groups	21.338	85	.251		
Total	23.989	87			

จากตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีเกิดการพัฒนาตนเองพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีเกิดการพัฒนาตนเอง (ค่า sig = 0.007) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี คือ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพื่อศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้ในการพัฒนานักงานส่วนตำบลและบุคลากรในสังกัดให้รู้จักพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 และเป็นเพศชายจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ส่วนมากอยู่ใน Gen Y (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2521 – 2538) จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมาอยู่ใน Gen X (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2506 – 2520) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และ อยู่ใน Gen Z (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนมากมีสถานภาพโสดจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ส่วนมากมีรายจ่ายต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีรายจ่ายต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 มีรายจ่ายต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีรายจ่ายต่อเดือน 40,001-50,000 บาท

จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ส่วนมากมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และเป็นผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/งาน (หรืองานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดสอบให้ (ใช้บัญชีกรมฯ) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดสอบเองจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

**5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี** จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี** จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในด้านความมุ่งมั่นพยายามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน คือ การเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

**5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี** กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเองเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน คือความรับผิดชอบที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ หรือ ให้เสร็จจุล่ง ทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่อาจจะปฏิบัติยากให้สำเร็จจุล่ง และผ่านไปได้ด้วยดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60)

### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. = 0.001 แสดงให้เห็นว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 การสอบเข้ารับราชการมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการทดสอบพบว่า การสอบเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี พบว่าการเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง (ค่า sig = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการทดสอบพบว่า การเปรียบเทียบระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีเกิดการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีเกิดการพัฒนาตนเอง (ค่า sig = 0.007) จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลมจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพล มหาวงศ์ ยุภาพร ยูภาศ และวิทยา เจริญศิริ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในด้านความมุ่งมั่นพยายามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนา

ตนเอง และนำความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน คือ การเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเองเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน คือความรับผิดชอบที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ หรือ ให้เสร็จลุล่วง ทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่อาจจะปฏิบัติยากให้สำเร็จลุล่วง และผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

#### 5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผลักดันในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2 การสอบเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งที่เข้าปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีเกิดการพัฒนาตนเอง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตต์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานเช่นกัน

### 5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

5.3.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน) และ ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการ) เท่านั้น ซึ่งในภาพรวมแล้วอาจทำให้ผลการทดสอบเปลี่ยนแปลงไป

5.3.2 ระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัด อาจทำให้การวิจัยไม่ค่อยสมบูรณ์เท่าที่ควรจะเป็น

5.3.3 ข้อมูลที่นำมาใส่ในที่มาและความสำคัญอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่สามารถหาข้อมูลบางอย่างมาประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ เช่น ข้อมูลทางสถิติ

### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

5.4.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

5.4.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพิ่มเติม เช่นภาวะผู้นำในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน เป็นต้น

5.4.3 ควรมีระยะเวลาในการดำเนินการทำวิจัยมากกว่านี้

## บรรณานุกรม

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action : A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Barber, J. D. (1972). Character: Predicting Performance in the White House. Prentice-Hall- Prediction (Psychology), Prentice-Hall- Prediction (Psychology).

Brandt, J. H. (1955). "Job Satisfaction." from [http://www.researchsystem.siam.edu/images/independent/The\\_Teacher\\_in\\_area\\_office\\_of\\_Education\\_school/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%972.pdf](http://www.researchsystem.siam.edu/images/independent/The_Teacher_in_area_office_of_Education_school/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%972.pdf).

Good, C. V. (1973). Dictionary of education. New York: Mc Graw-Hill, New York: Mc Graw-Hill.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons, New York: John Wiley & Sons.

McClelland, D. C. (1961). Motivating economic achievement. London: Collier-Macmillan, London: Collier-Macmillan.

Milbrath, L. W. a. G., M. L. (1977). Political Participation: How and Why Do People Get Involved in Politics? Chicago: Rand McNally, Chicago: Rand McNally.

Miller, S. R. (1979). "Children's fears: A review of the literature with implications for nursing research and practice." from [www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/255919](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/255919).

Robert, G. K. (1971). "A dictionary of political analysis."

Shelly, M. W. (1975). Responding to social change. Pennsylvania: Dowden,

Hutchison.Wolman, B. B. (1973). Dictionary of Behavioral Science. London: Litton Educational., London: Litton Educational.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์ไทยเจริญการพิมพ์.

ด้วงสุวรรณ, ป. ร. แ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. ธนะการพิมพ์ กรุงเทพมหานคร, ธนะการพิมพ์.

บุญอาจ, เ. (2553). "ความหมายของการพัฒนาตนเอง." from <https://www.gotoknow.org/posts/364938>.

ปัญญาแก้ว, ธ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.

ผิวทองงาม, ธ. (2558). "ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)." RMUTT Global Business and Economics Review ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนพฤศจิกายน 2558.

เพชรบุรณิน, พ. (2528). การพัฒนาตนเอง. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร, คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

แย้มเกตุ, ว. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้า

บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

สันทรณ์, ว. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่รถยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้ารถยนต์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต.

แสงตันชัย, จ. (2560). ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต







ภาคผนวก แบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนา  
ศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัด  
เพชรบุรี

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ  
บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้มี  
ประสิทธิภาพมากขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ขอกราบขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นางสาว ทิยารัตน์ นิลนัครา

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลที่เป็นจริง โดยการโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

### 1. เพศ

- (1) ชาย  (2) หญิง

### 2. อายุ

- (1) Baby Boomer (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2487 – 2505)  
 (2) Gen X (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2506 – 2520)  
 (3) Gen Y (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2521 – 2538)  
 (4) Gen Z (เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป)

### 3. สถานภาพ

- (1) โสด  (2) สมรส/อยู่ด้วยกัน  
 (3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

### 4. ระดับการศึกษา

- (1) ปริญญาตรี  (2) สูงกว่าปริญญาตรี  
 (3) ต่ำกว่าปริญญาตรี

### 5. รายได้ต่อเดือน

- (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท  (2) 10,001 – 15,000 บาท  
 (3) 15,001 – 20,000 บาท  (4) 20,001 – 25,000 บาท  
 (5) 25,001 – 30,000 บาท  (6) มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

### 6. รายจ่ายต่อเดือน

- (1) 10,001 - 20,000 บาท  (2) 20,001 – 30,000 บาท  
 (3) 30,001 – 40,000 บาท  (4) 40,001 – 50,000 บาท

### 7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- (1) น้อยกว่า 5 ปี  (2) 5-9 ปี  
 (3) 10-15 ปี  (4) 16-20 ปี  
 (5) 21ปีขึ้นไป

### 8. บทบาทหน้าที่

- (1) ผู้ปฏิบัติงาน

(2) ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/งาน (หรืองานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา)

#### 9. การเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(1) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบให้ (ใช้บัญชีกรมฯ)

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบเอง

#### ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านมักจะสอบถามเรื่องการทำงานที่ท่านไม่รู้จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
2. ท่านมักจะเรียนรู้การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
3. เมื่อมีเวลาว่าง ท่านมักจะช่วยผู้อื่นทำงานอยู่เสมอ					
4. เรื่องสถานที่จัดอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วมรับการอบรม					
5. เรื่องอาหารที่จัดให้สำหรับผู้เข้าร่วมรับการอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปเข้าร่วม					
6. หลักสูตรอบรมใดที่ได้ไปดูงานต่างจังหวัด หรือ ไปดูงานต่างประเทศ เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจไม่เข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรนั้น ๆ					

7. ท่านมักจะเลือกพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมรับการอบรมต่าง ๆ					
--	--	--	--	--	--

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ความมุ่งมั่นพยายาม</b>					
- ท่านอยากพัฒนาตนเองเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น รวมถึงงานที่ตนเองรับผิดชอบ					
- ท่านต้องการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้กลับมาปรับใช้ในการทำงาน					
- ท่านพัฒนาตนเองเพราะท่านเชื่อว่า การพัฒนาตนเองจะทำให้การทำงานสำเร็จและมีปัญหาน้อยลง					
<b>2. การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน</b>					
- รางวัลที่ได้จากการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองและหาความรู้เพิ่มเติม					
- การเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเอง					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน</b>					
หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรมนอกสถานที่					
<b>2. ด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน</b>					
การไปฝึกอบรมทำให้ท่านต้องรับภาระในการทำงานเพิ่มขึ้น					
<b>3. ความรับผิดชอบในงาน</b>					
ท่านมีความรับผิดชอบที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ หรือ ให้เสร็จลุล่วง ทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่อาจจะปฏิบัติยากให้สำเร็จลุล่วงและผ่านไปได้อย่างดี					
<b>4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>					
ท่านพัฒนาตนเองเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน					
ท่านไม่ต้องการพัฒนาตนเองเพราะไม่เห็นความก้าวหน้า และความรู้ที่ได้จากการอบรมไม่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นเรื่องที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ารับการอบรม เพื่อใช้ในการเลื่อนระดับ หรือ ใช้ในการทำผลงาน					

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

---

---

---

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ทียารัชต์ นิลนัครา
วัน เดือน ปี เกิด	30 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	วุฒิรัฐศาสตบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	341 หมู่บ้านสินทวี ถนนพระราม 2 ซอยพระราม 2 ซอย 43 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY