

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ
กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

A Study of Factors Affecting Self-Development of Government Officer
in Royal Thai Armed Force Headquarters Chaengwattana Area

พรพรรณ พุฒินารณสิน¹

Pornpun Poowattanatanasin¹

Received 28 มิ.ย. 2562 & Retrieved 30 ก.ค. 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 354 คน จากแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ และความพึงพอใจ

¹ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were 1. to compare the differences between personal factors and self-development 2. to study the influence of self-development satisfaction factors 3. to find out the influence of motivation factors on self-development in the working of civil servants in Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area. The sample of the study was 354 civil servants in Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area, and the instrument for data collection was questionnaire. The research results were as follow: The majority of civil servants in Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area, are female, aged 25 - 35 with bachelor's degree, rank level is second lieutenant to captain, income 15,001– 25,000 baht per month and having more than 12 years of working experiences. The opinion about self-development at work was very agreeable, the satisfaction in self-development at work was in high level, the opinion about motivation factors for self-development at work was very agreeable. The personal factors do not affect the self-development in working of civil servants in Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area. However, the satisfaction factors and the motivation factors had an impact on self-development in the working of civil servants in Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area with statistically significant at 0.05 level.

Keywords: Self - Development, Motivation and Complacency

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่หน่วยงานทุกองค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การบริหารจึงจำเป็นต้องสายงานที่เข้มแข็งและวางระบบงานให้เป็นที่ไปในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง เพื่อเน้นความคล่องตัว มีความรวดเร็ว และการมีส่วนร่วม

ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีความสามัคคี สามารถส่งเสริมทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และมีความราบรื่นในการติดต่อสื่อสารกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและเกิดการส่งเสริม สนับสนุน และมีความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานและลดแรงกดดันภายในองค์กรได้ บุคลากรภายในองค์กรจะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำให้ผลงานนั้นมีคุณภาพและ

สามารถเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี รวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร ที่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance. และเกิดความยุติธรรม ความโปร่งใสในกระบวนการงาน (Transparency. การถ่ายทอดและการส่งข้อมูลสารที่ดีจะทำให้กระบวนการงานเกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยองค์กรตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การมีพื้นฐานของระบบงานที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานไปควบคู่กับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้

ผู้บริหารหน่วยงานมองว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องมีควบคู่ไปกับการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างคุณภาพงาน และสร้างมาตรการควบคุมภายในด้านต่างๆ ให้กับหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานนั้นจะประกอบไปด้วยด้านบัญชีการเงิน ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ อีกมากมาย ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะได้เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของตน ซึ่งในปัจจุบันการปฏิบัติงานขององค์กรประสบกับปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์จากสภาพแวดล้อมใน

การปฏิบัติงาน กระบวนการคิดวิเคราะห์การประเมินผลข้อมูล ระบบเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น และด้วยภาระงานภาครัฐที่มีเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี การให้ขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และส่วนราชการที่เข้ามารับผิดชอบในการบริหารงานด้านการป้องกันประเทศ คือ กระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของราชการและสร้างความคุ้มค่าให้กับหน่วยงานและประเทศชาติ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาด้านบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานก่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการในความดูแลของกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยกองบัญชาการกองทัพไทยมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษา โดยมีหน้าที่ในการควบคุมดูแล อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ด้านความมั่นคง ด้านสนับสนุนกำลังรบ ด้านการส่งกำลังบำรุง ด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์

เป็นต้น โดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ปัจจุบันการปฏิบัติงานขององค์กรประสบกับปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์จากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการคิดวิเคราะห์การประเมินผลข้อมูล ระบบเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น และด้วยภาระงานภาครัฐที่มีเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงกลาโหม จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการว่ามีส่วนสำคัญมากที่จะผลักดันให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากการพัฒนาตนเองนั้นเปรียบเสมือนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ไปในทิศทางที่ดี สามารถพัฒนาผลงานของตนเองให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากข้าราชการไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและการเพิ่มศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติงานก็จะไม่สามารถเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ งานวิจัยในครั้งนี้จึงต้องการศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน และศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานว่ามีแรงจูงใจใดบ้างที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถพัฒนาตนเองให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงมีปัญหาคืออุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านใดบ้าง เพื่อที่จะนำไปหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข และเพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงาน

จะต้องเพิ่มแรงจูงใจ ทักษะความรู้ หรือควรส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในด้านใดบ้าง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย รายได้หรือเงินเดือน เงินไซในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการงาน ในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การชอบงานท้าทาย ความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม และการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ ในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

นิยามศัพท์

1. กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพไทย กระทรวง

กลาโหม ซึ่งแปรสภาพมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการ ในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิเคราะห์ตนเองว่ามีความต้องการที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของตนเองให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้ กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้ บรรลุ วัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียง การตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็น พฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกผ่านทางอารมณ์ทางใบหน้าและการกระทำ โดยส่วนมากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือได้สิ่งที่ต้องการตามความคาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและอยากจะทำสิ่งนั้นต่อไปเพื่อความพึงพอใจสูงสุด

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยด้านปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนแบ่งเป็น รายได้หรือเงินเดือน เงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย การชอบงานท้าทายความสามารถความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ

ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความต้องการในสิ่งที่อยากให้เป็นและรู้สึกพอใจ ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสะท้อนของการแสดงออกถึงทัศนคติของบุคคลในอีกมุมมองหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกไขว่คว้าของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ ซึ่งอาจจะมากหรือน้อยก็ได้และเป็นความรู้สึกที่มี

ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกรอคอยไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ (เพ็ญญา จรัสพันธ์, 2557. ส่วนมากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือได้สิ่งที่ต้องการตามความคาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และอยากจะทำสิ่งนั้นต่อไปเพื่อความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งความพึงพอใจในตนเองนั้นสามารถสร้างขึ้นได้เองหากบุคคลมีความรู้สึกมั่นใจ เชื่อมั่น และเห็นคุณค่าในตนเอง โดยความรู้สึกนี้เกิดจาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความรู้สึกปลอดภัยทางกาย 2. ความมั่นคงทางอารมณ์ 3. ความมีตัวตนเฉพาะ 4. ความเป็นเจ้าของ 5. ความสามารถ (ซูซีพ อ่อนโคกสูง, 2552. โดยแนวคิดของ Herzberg (1959. ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานเพื่อหาแนวทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงานไว้ 2 ปัจจัย ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยการส่งเสริมแรงกระตุ้นนี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรได้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสร้างความเสมอภาคในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นอีกด้วย

แรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ช่วยในการโน้มน้าว

จูงใจกระตุ้นให้บุคคลทำงานหรือปฏิบัติตนให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนดด้วยความเต็มใจทุ่มเท มุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและนำองค์กรการไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (จุนจิตร ชูสุจิเรข, 2556. การจูงใจจึงเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งเกิดจากเจตคติความสนใจ ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ บุคลากรที่องค์กรต่างๆ อยากรได้มาทำงานนั้น นอกจากจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่ต้องการแล้ว ยังควรเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน หรือบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจภายนอก จะเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมสนองต่อแรงจูงใจนั้น เช่น การให้รางวัล การให้ค่ายกย่อง ชมเชย การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การลงโทษ ฯลฯ แรงจูงใจภายนอกมีทั้งที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบการที่องค์กรจะใช้แรงจูงใจประเภทใดกับบุคคลประเภทใดก็ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของบุคลากรในองค์กรนั้น โดยแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961. ที่ได้ศึกษาถึงการจูงใจของมนุษย์ที่มีแนวทาง ปฏิบัติและนำมาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจอาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความ

สำเร็จขององค์กร

การพัฒนาตนเอง

กระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาตนเองนั่นคือ “คน” ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามสรรหาคัดเลือกคนที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่องค์กรให้ได้จำนวนมากๆ เพื่อให้คนเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาและเติบโตต่อไปได้ด้วยดี และเมื่อคนได้ก้าวเข้าสู่องค์กรแล้วทุกคนจะต้องมีความรัก ความศรัทธา และความภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้เลือกตนเข้าร่วมทำงานด้วย ดังนั้นปัจจัย พื้นฐานที่ทุกคนควรมีค่านึงถึงก็คือทุกคนจะต้องมีความรัก ความเข้าใจ ความตั้งใจ และความจริงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเองจึงเป็นการสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้นและยังเป็นการพัฒนาความสามารถของตนเองที่ยังไม่ได้พัฒนาอีกด้วย (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง. ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (เอกชัย บุญอาจ, 2553. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรทำความเข้าใจกับสิ่งสำคัญ คือ 1. การกระทำในเชิงบวก สำคัญที่สุดคือสร้างแรงดลใจให้อยากแก้ปัญหาคนทำงาน 2. สละสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า แล้วจะมีผลออกได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เฉกเช่นกัน การสละสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้น จึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้และมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดย Megginson และ Pedler (1992. ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองสามารถ

เกิดขึ้นได้ เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และรับรู้ถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น พยายามเสริมสร้างผลิตผลของงานให้มากขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นการพัฒนาจึงเริ่มต้นด้วยการพัฒนาตนเอง และสามารถปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม ทำให้ตนเองรู้สึกว่าการทำงานหรือการดำรงชีวิตนั้นมีความหมาย ซึ่งจะต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยหลักการพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1. เรียนรู้อยู่เสมอ 2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 3. เป็นคนที่บริหารเวลาได้ดี 4. เป็นคนที่มีทัศนคติที่ดี 5. กล้าที่จะเสี่ยง 6. ยินดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 7. ทำตัวเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี 8. รู้จักการให้อภัย

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ประกอบไปด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และข้อมูลการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ส่วนราชการ 17 ส่วน มีกำลังพลทั้งหมด 3,027 นาย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณหาขนาด

กลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งจะได้ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 353.20 หรือ 354 นาย

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจและด้านแรงจูงใจ ตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ การพัฒนาตนเองในการทำงาน

ตัวแปรด้านส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรด้านความพึงพอใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานความสำเร็จในงาน รายได้หรือเงินเดือน เงินไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย การชอบงานท้าทายความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม และการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ

ตัวแปรการพัฒนาตนเองในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การปรารถนาในการเรียนรู้ การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทนต่อผู้ และมีความพยายาม และการประเมินผลด้วยตนเอง

สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ ในการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม

ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าเอฟ หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 สมมติฐาน จะมีการแยกใช้สถิติ ดังนี้

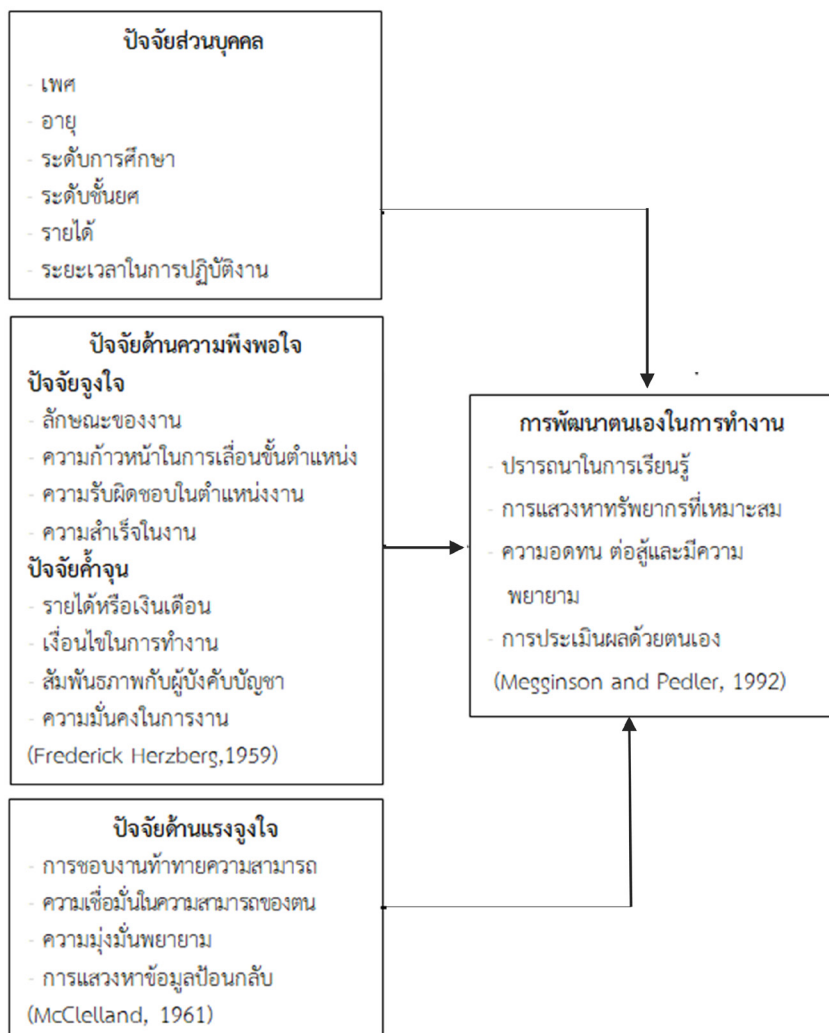
2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ ในการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ

วิธีการดำเนินวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์มอบให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และเมื่อมีข้อผิดพลาดในข้อคำถาม ผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

จากนั้นได้ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ กองบัญชาการ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

กองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test. ซึ่งจะได้ค่าเท่ากับ .886 และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องและทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่าง 354 คน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอธิบายผลการศึกษานี้ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.30 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.02 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิด

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของตัวแปร โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านลักษณะงาน	4.05	0.54	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง	3.97	0.53	มาก
ด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน	4.01	0.57	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	4.02	0.48	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านรายได้หรือเงินเดือน	3.44	0.72	มาก
ด้านเงื่อนไขในการทำงาน	3.74	0.61	มาก
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.95	0.57	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.27	0.56	มากที่สุด
รวม	3.93	0.41	มาก

เป็นร้อยละ 59.04 มีระดับ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. คิดเป็นร้อยละ 37.58 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.23 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.88

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน

จากตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ด้าน

ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ด้านรายได้หรือเงินเดือน ตามลำดับ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน

จากตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นพยายาม ด้านการขอขบงาน ทำทนายความสามารถ ด้านการแสวงหาข้อมูล บ้อนกลับ และด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของตัวแปร โดยภาพรวม

ด้านแรงจูงใจ	\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการชอบงานท้าทายความสามารถ	4.14	0.46	มาก
ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	4.01	0.48	มาก
ด้านความมุ่งมั่นพยายาม	4.16	0.48	มาก
ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ	4.07	0.46	มาก
รวม	4.09	0.38	มาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของตัวแปร โดยภาพรวม

การพัฒนาตนเองในการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการปรารถนาในการเรียนรู้	4.12	0.47	มาก
ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.09	0.42	มาก
ด้านความอดทน ต่อสู้ และมีความพยายาม	4.18	0.42	มาก
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง	4.20	0.49	มาก
รวม	4.12	0.36	มาก

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง ด้านความอดทน ต่อสู้ และมีความพยายาม ด้านการปรารถนาในการเรียนรู้ และด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

จากตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ การพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ ที่แตกต่างกัน จึงเป็นการ

ตาราง 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (sig = 0.720).	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (sig = 0.475).	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (sig = 0.112).	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับชั้นยศ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (sig = 0.905).	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (sig = 0.192).	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (sig = 0.260).	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 5 การวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ตัวแปร	B	SE	t	P
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ				
การพัฒนาตนเองในการทำงาน	1.710	0.159	10.742	0.000**
ด้านลักษณะงาน	0.108	0.032	3.370	0.001**
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง	0.014	0.041	0.341	0.733
ด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน	0.161	0.034	4.692	0.000**
ด้านความสำเร็จในงาน	0.140	0.040	3.518	0.000**
ด้านรายได้หรือเงินเดือน	-0.066	0.027	-2.463	0.014*
ด้านเงื่อนไขในการทำงาน	0.081	0.035	2.307	0.022*
ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	0.058	0.042	1.388	0.166
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.101	0.031	3.199	0.002**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 6 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ตัวแปร	B	SE	t	P
การพัฒนาตนเองในการทำงาน	1.098	0.132	8.325	0.000**
ด้านการขอความท้าทายความสามารถ	0.195	0.036	5.337	0.000**
ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	0.131	0.032	4.053	0.000**
ด้านความมุ่งมั่นพยายาม	0.190	0.033	5.706	0.000**
ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ	0.229	0.033	6.894	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปฏิเสฐสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

จากตารางที่ 5 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยด้านปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็นลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็นรายได้หรือเงินเดือน เจือใจในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

จากตาราง 6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย การชอบงานท้าทาย ความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ ในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2559. ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความเห็นต่อในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

สำหรับผลการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจ พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554. ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง

และในส่วนของการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2559. เช่นเดียวกัน ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การให้ความรู้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการให้ทราบถึงหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการอบรมและศึกษาหลักสูตรเฉพาะด้าน เพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา

ตนเองที่เป็นรูปธรรม

2. การเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ข้าราชการ ผ่านระบบการจัดการองค์ความรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นช่องทางในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง หากข้าราชการสามารถเรียนรู้งานได้มากขึ้น ควรมีการเพิ่มทุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่ข้าราชการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และสร้างประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น

3. การกำหนดนโยบายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรและกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรที่อาจจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของข้าราชการ เนื่องจากการพัฒนาตนเองนั้นเป็นสิ่งที่ต้องการการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในทางบวก ซึ่งการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้

บังคับบัญชาในระดับสูงที่ประสบความสำเร็จจะสามารถช่วยสร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มแนวคิดในมุมมองที่ต่างออกไป

4. การจัดทำนโยบายการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยการหมุนเวียนตำแหน่งงานให้ข้าราชการได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในทุกด้านเพื่อรับรู้ถึงปัญหาและนำมาแก้ไขในการวางแผนงาน และควรปรับปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับ เพื่อไม่ให้เกิดมุมในการเอาเปรียบด้านการทำงานซึ่งกันและกัน

5. การปรับฐานเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับให้เกิดความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน แก่ข้าราชการ ทั้งนี้ควรพิจารณาถึงวุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ระดับความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่งงาน ให้มีความสอดคล้องกับฐานเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบแก่ข้าราชการ และการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสมควรกับผลงานที่ข้าราชการปฏิบัติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่งาน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552.) สถิติสำหรับงานวิจัย. (ครั้งที่พิมพ์ 4.) กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษณา ศรีจันทร์แดง และ ไกรชิต สุตะเมื่อง. (2557.) แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4 (1): 52
- เมธาวี อุดมธรรมานุกาพ. (2551). การคิดและการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สอนดุสิต กราฟฟิคไซท์
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- เต็มทรัพย์ จันเพชร. (2557). การพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่. วารสารเกื้อการุณย์, 21 (1): 20
- นุชลี อุปภัย. (2558). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตติยา เขียวแป้น. (2555). “พัฒนาตน พัฒนางาน องค์การก้าวหน้า.” Gotoknow ชุมชนคนคุณภาพ
อ้างอิง ดารา พงษ์สมบูรณ์. 2549. “การพัฒนาตน สู่พลังขององค์กร.” วารสารมหาวิทยาลัย
ศรีปทุม
- ลัดดา รักษารยาบรรณ. (2557). การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน
มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
ชลบุรี
- วรรณวิสา แยมเกต. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร
สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- Gilmer, V. H. B. (1973). Applied psychology. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2002). Principle of marketing. USA: Prentice-Hall.
- Maslow, Abraham M. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper and Brothers.
- Magginson, D., & Pedler, M. (1992). Self development: A facilitator' guide. London: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1961). Motivating economic achievement. London: CollierMacmillan.
- Mullins, L. J. (1985). Management and organizational behavior. (5thed.). London: Financial Times/ Pitman.
- Shelly, M. W. (1975). Responding to social change. Pennsylvania. Downed, Hutchison Press.
- Shelley, Maynard W. (1975). Responding to Social Change. Pennsylvania : Dowden, Hutchison
- Weiten, W., & Lloyd, M. A. (1994.. Psychology applied to modern life. (4th ed.). United-States of America: Brooks/Cole.
- Yamane, Taro. (1967). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.