

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จารุพร ฉันทวิเศษกุล

TH 00 22558

22 พ.ค. 2558

353410

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

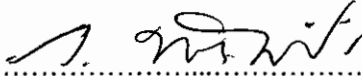
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

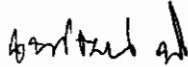
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ และคณะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ ได้พิจารณาปัญหาพิเศษ
ของ จารุพร ฉันทวิเศษกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ



(อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร)

คณะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ



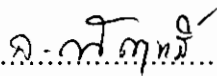
ประธาน

(อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)



กรรมการ

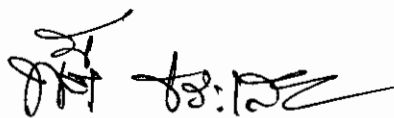
(อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร)



กรรมการ

(อาจารย์เอกลักษณ์ ณีถฤทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา” เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะแนวทางการแก้ไข ตลอดจนคณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย ที่มอบ ความรู้ และแก้ไขข้อบกพร่องในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ ทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณทางครอบครัว ที่ให้กำลังใจในการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และน้อง ๆ ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การจัดการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 4 ที่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคในการทำงานวิจัยปัญหาพิเศษฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าปัญหาพิเศษเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่ศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านจากใจจริง

จารุพร ฉันทวิเศษกุล

54930378: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง/ ข้าราชการ/ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จารุพร ฉันทวิเศษกุล: ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF OFFICERS OF THE OFFICE OF THE GOVERNMENT SECRETARIAT, OFFICE OF THE SECRETARIAT OF THE SENATE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: กฤษณา นันทเพ็ชร, พบ.ม. 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

จากการศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ถึงชำนาญการพิเศษ มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

54930378: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORD: NEED/ SELF-DEVELOPMENT/ GOVERNMENT OFFICIALS /

THE SECRETARIAT OF THE SENATE

CHARUPORN CHANTAWISATKUL: SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF OFFICERS OF THE OFFICE OF THE GOVERNMENT SECRETARIAT, OFFICE OF THE SECRETARIAT OF THE SENATE. ADVISOR: KRISDA NANTAPETCH, M.A. 97 P. 2013.

The research had the objective to study the need for self-development of government officials of the Secretariat of the Senate and to compare the need for self-development of government officials categorized by gender, age, education, type of position, length of experience, monthly income, and operational motivation. The sample consisted of 312 government officials, and questionnaires were the instrument for data collection. The statistics used for data analysis consisted of percentage and standard deviation, and t-test and One-way ANOVA were used to test the differences.

It was found that most of the government officials of the Secretariat of the Senate were female and were 26-33 years old. They had a Bachelor's degree, and the type of their position was an academic position. They were from operation to specialist levels and their experience was 6-10 years. The average income was 20,001 – 25,000 baht. From the study, three aspects of self-development consisting of training, further studies, and study tour were generally perceived at the high level. When each aspect was considered, it was found that study tour was the first aspect that most government officials needed. This was followed by further studies and training. From the hypotheses testing, it was found that government officials with different gender, education, type of position, and average monthly income, had no difference in the need for self-development. On the other hand, government officials with different length of experience and operational motivation had a difference in self-development at the significance level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีการศึกษา.....	40
รูปแบบการศึกษา.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	43
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการวิจัย	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง	60
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปผลการวิจัย	77
สรุปผลสมมติฐานการวิจัย	80
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	89
แบบสอบถาม	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การสุ่มตัวอย่างประชากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามสำนัก/ หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน ที่ทำการศึกษา	42
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	51
4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	53
5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	55
6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	57
7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	58
8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในแต่ละด้าน (ภาพรวมของกิจกรรม แต่ละด้าน รวมทั้งภาพรวมทั้ง 5 ด้าน).....	59
9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายด้านของการฝึกอบรม	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตัวชี้แจง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายด้านการศึกษาต่อ	62
11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายด้านการศึกษาดูงาน	64
12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในแต่ละด้าน (ภาพรวมของกิจกรรมแต่ละด้าน รวมทั้งภาพรวมของ 3 ด้าน).....	65
13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test	66
14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA	67
15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA.....	68
16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยใช้สถิติ t-test	69
17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA.....	70
18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุราชการ	71
19 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ	72
วุฒิสภา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA.....	72
20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA	73
21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเอง กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	74
22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75

สารบัญญภาพ

ภาพที่-

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
---	----------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

- การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อระบบราชการ โดยการก้าวไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน โดยยึดผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเห็นคุณค่าและความจำเป็น มีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ถือเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณ การดำเนินงานอื่นเป็นหน่วยงานธุรการของวุฒิสภาตามกฎหมาย มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติของวุฒิสภา ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อประเทศชาติ และประชาชน ซึ่งการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติดังกล่าว ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ คือ สามารถปฏิบัติงาน โดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ มีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสมาชิกวุฒิสภา และประชาชน ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงจำเป็นต้องมี

การพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ให้ข้าราชการสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามบทบาท และภารกิจของวุฒิสภา ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ ข้าราชการ โดยถือว่า ข้าราชการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความ เข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับสำนักงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์กร และความต้องการของข้าราชการในสำนักงานเป็นหลัก โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงาน จึง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานขึ้น เพื่อมุ่งหวังให้การบริหาร และการพัฒนาข้าราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. จัดหลักสูตรการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 6 หลักสูตร ดังนี้ หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หลักสูตรการพัฒนาผู้ใช้ระบบงานสารสนเทศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบเลื่อนระดับประจำปี 2555 หลักสูตรการพัฒนา บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (การสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของสำนักเทคโนโลยี) หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและ จริยธรรม

2. จัดสรรทุนการศึกษาสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ภายในประเทศ จำนวน 5 ทุน และทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จำนวน 1 ทุน

3. โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการ จำนวน 3 ครั้ง การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามหลักสูตรอบรมภายนอก 8 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และส่งเสริม การเรียนรู้เพิ่มเติมต่อข้าราชการนำมาใช้ประกอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายัง ไม่มีประสิทธิภาพ อย่างเต็มที่ จึงมีแผนการพัฒนาข้าราชการทั้ง 3 ด้านของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทำให้ ข้าราชการได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ แต่ยังมีข้าราชการบางส่วน ที่ขาดโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาตนเอง ขาดการได้รับการจัดสรร ทุนการศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งขาดการเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงาน ที่ส่งเสริมหน้าที่และอาชีพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เหล่านั้น หรือได้รับการพัฒนาที่ไม่

สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ เวลา และขาดแคลน ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ รองรับการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากสภาพปัญหาดังกล่าว ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” และแผนการพัฒนาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ อาจจะไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา และประชาชน รวมทั้งพัฒนางานด้านการบริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

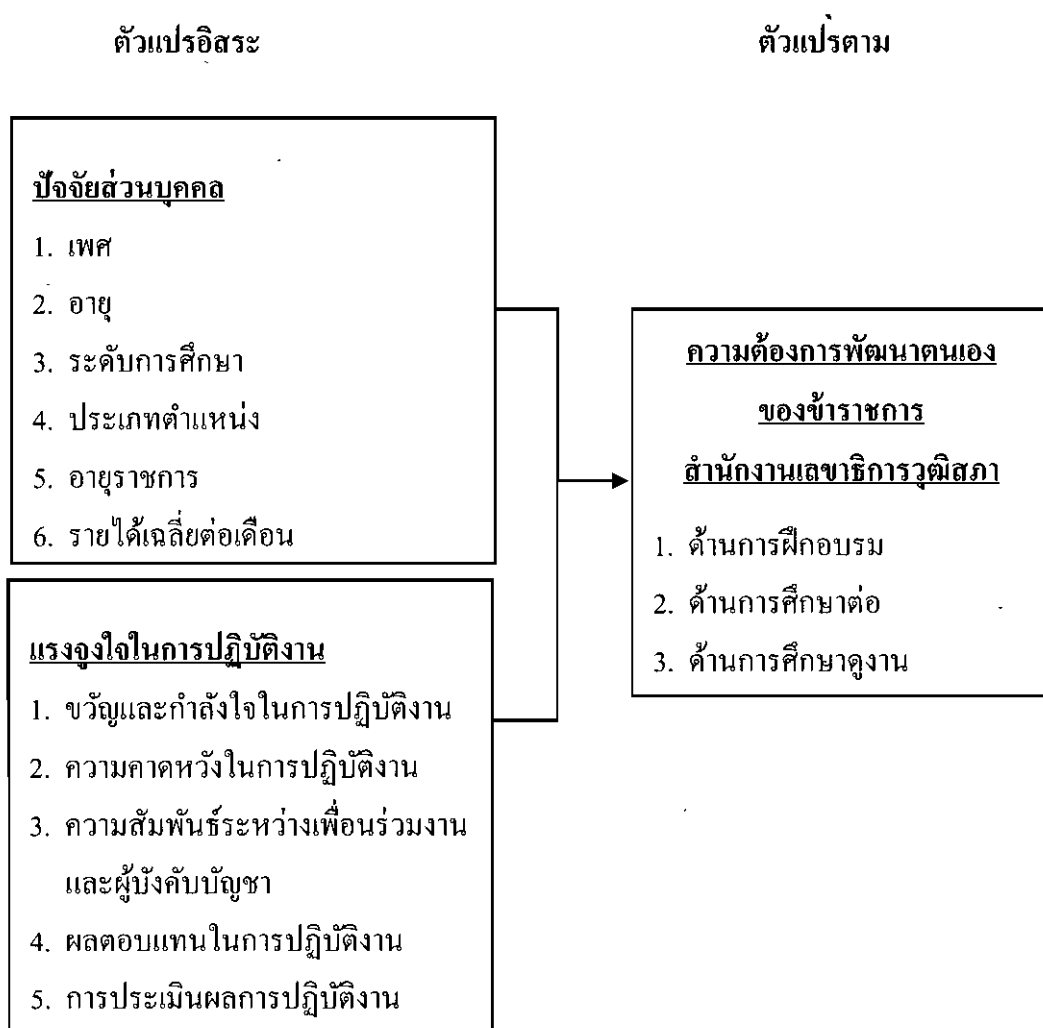
สมมติฐานในการศึกษา

1. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
5. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
6. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

7. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการตรวจสอบเอกสารแนวคิดและทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามนโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และแผนพัฒนาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกกิจกรรมในด้านการพัฒนาข้าราชการแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านการศึกษาคุณงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. ทราบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลเบื้องต้น มาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย พัฒนาด้านการบริหาร และส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้วใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน
2. ด้านพื้นที่และประชากรศึกษา ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีทั้งหมด 1,420 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2555)
3. ด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการวิจัย 5 เดือน ตั้งแต่ 1 มกราคม 2556-31 พฤษภาคม 2556

นิยามศัพท์

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการศึกษา ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หมายถึง ข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามคำสั่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับในแต่ละเดือนตามตำแหน่ง และคำสั่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสบายใจ มีความสุขกับงานที่ทำ

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งหวังของข้าราชการ ที่มุ่งหวัง หรือคาดหวัง หรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในสิ่งที่ต้องการ ในอนาคต ทั้งในเรื่องของหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ของข้าราชการทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีมาตรฐาน และเป็นธรรม เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาให้ความดีความชอบหรือเพื่อการพัฒนาข้าราชการ

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยแบ่งเป็นการพัฒนาตนเองทางการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ข้าราชการสายงานประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยข้าราชการจะมีการประเมินตนเอง ดังนั้น ข้าราชการจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

- การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการ ความมุ่งหมายที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น
- การศึกษาต่อ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาในสถาบันศึกษาที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในหน่วยงาน การศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มวุฒิให้แก่ข้าราชการ และเพิ่มพูนทักษะความรู้ของข้าราชการมากขึ้น
- การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์ โดยการไปเยี่ยมชม แลกเปลี่ยนเรียนรู้สถานที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งการไปสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน (2546), หน้า 436) กล่าวถึง “ความต้องการ” ว่า หมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังที่ (Samuelson, 1917 อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534, หน้า 159) กล่าวว่า มนุษย์นั้นเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ ขั้นนั้นก็หมดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า “มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไป ความต้องการเหล่านี้ หากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้ง ๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้ว”

ความต้องการ (Needs) หมายถึง การที่มนุษย์มีความต้องการตามธรรมชาติ ถ้าได้บรรลุความต้องการตามความประสงค์ จึงจะรู้สึกนิยมชมชอบ และถ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการเป็นเครื่องกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อสนองความต้องการ หรือความจำเป็นให้จงได้ สุชา จันทรโธม (2539, หน้า 105) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ หายใจ การเคลื่อนไหว และการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านอารมณ์และสังคม ประกอบด้วย ความต้องการความรัก ความปลอดภัย อิศรภาพและความสำเร็จ

3. ความต้องการทางสติปัญญา

สรุปความต้องการ หมายถึง การที่มนุษย์มีความต้องการทางด้านธรรมชาติ ทำให้มนุษย์นั้นเกิดแรงผลักดันดิ้นรนเพื่อตอบสนองความต้องการต่าง ๆ และกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองตอบความต้องการ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร การหายใจ การขับถ่าย ความรัก การพักผ่อน ความปลอดภัย การยอมรับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

(Maslow, 1954 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 311) มาสโลว์ มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อต้องการในหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safe Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Need) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการยกย่อง (Esteem Need) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจ

ในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) มาสโลว์ คำนึงว่า ความต้องการในระดับสูงเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับ ขั้นตอนความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของ ร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับ สูงสุด ในระดับขั้นตอนของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของ มาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ อย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่า บุคคลจะได้รับ การกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่าง ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่ เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการ การเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะ แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการ ความสัมพันธ์) และความรู้สึก สร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึง ความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการอยู่รอด)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1893 อ้างถึงใน หทัยรัตน์ สวนธานี, 2548, หน้า 36-37) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4-ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลนแลนด์ (McClelland)

ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1960, หน้า 33-34) เสนอแนวคิดเปรียบเทียบพฤติกรรมความต้องการและลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1. ทฤษฎี X มีแนวคิดที่คนส่วนมากโดยธรรมชาติมีลักษณะไม่ชอบทำงาน ไม่มี ความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย มีความต้องการเพียงลำดับขั้นร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น ชอบให้มีการควบคุมดูแลบังคับทำงานให้สำเร็จในชีวิต
2. ทฤษฎี Y มีแนวคิดที่คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะชอบทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง ไม่ชอบการบังคับหรือควบคุมดูแลในการทำงาน มีความต้องการชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

เกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ ดักลาส (Douglas) นั้น แอจิริส (Argyris, 1957, p. 50) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันของพฤติกรรมลักษณะนิสัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของคน ซึ่งเน้นบุคลิกภาพของคนทั่วไปที่เกี่ยวกับธรรมชาติของคนเพิ่มเติมว่า ชีวิตตั้งแต่ก่อนเป็นมนุษย์แล้ว

เกิดเป็นทารกจนถึงเป็นผู้ใหญ่ได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ จากสถานะที่เป็นฝ่ายรับต้องพึ่งพา ไม่รู้จักตนเอง ยอมทำตามคำสั่ง มีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามทางเลือกจำกัด และจะมีการพัฒนาต่อไปในทางที่มีวุฒิภาวะ มีสภาพจิตใจที่ดี มีพฤติกรรมที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้น พึ่งพาตนเอง รู้ตัว ควบคุมตนเองได้ มีความต้องการอยู่ในสถานะเท่าเทียมกับผู้อื่น หรือเหนือกว่าผู้อื่น มีความคิดที่กว้างไกล มีความสนใจลึกซึ้งขึ้น และมีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้ และอาร์เดรย์ (Ardrey, 1966, p. 12) นักธรรมชาติวิทยาได้สรุปแนวคิดธรรมชาติของความต้องการการพัฒนาตนเองของคนในทำนองเดียวกันว่า คนมีสัญชาตญาณสัตว์ ซึ่งมีความสามารถไม่มีขีดจำกัดต้องการที่จะเรียนรู้ ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการอยากเด่นของคน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนดเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 4-5) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แนดเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรม (Training) เท่านั้น แต่อาจจะมียุทธศาสตร์ที่มาของการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรม ที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของแนดเลอร์ ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning Experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจง และได้รับการออกแบบที่จะไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

เจมส์ (James, 1970, p. 4 อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530, หน้า 108) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนาเมื่ออยู่สามประการด้วยกัน ได้แก่ กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบ

ในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องมีการป้อนข้อมูลกลับให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด

3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเอง ให้มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้

4. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นที่งานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวของเขาได้

6. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้ว การพัฒนาที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของมนุษย์ พบว่า มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเริ่มมีการตื่นตัวเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล เนื่องจากผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรม สร้างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ประกอบการ และคนในโรงงาน ทำให้มีการริเริ่มให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานภายในโรงงาน และคุณภาพชีวิตของคนงาน แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรม ยังไม่เห็นความสำคัญในแนวคิดนี้ เนื่องจากช่วงนั้นมีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่ระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม ช่วงระยะเริ่มแรกของการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นช่วงเวลาที่มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนงาน โดยพยายามหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือวิธีการที่ดีที่สุด (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541, หน้า 29-30)

เมื่อการอุตสาหกรรมได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น องค์กรบริหารงานมีขนาดใหญ่ขึ้น จึงได้เริ่มมีแนวคิดด้านการสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจ ในเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัว กลุ่มสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ จนกระทั่งปัจจุบันที่เน้นในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าซึ่งที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กรได้อย่างมหาศาล องค์กรจะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้บริหารยุคปัจจุบันเชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้

ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, หน้า 1; ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท, 2541, หน้า 30)

แนดเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 4-5) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2. การศึกษา (Education) แนดเลอร์ อธิบายว่า จุดเน้นของการศึกษาเพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์กรในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการ โดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนานซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่เติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัด โปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคคลขององค์กรเพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, หน้า 21) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ รวมถึงการพัฒนาตนด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

เพื่อให้คนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 145) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายในชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ศรียรรณ จันทรวงศ์ (2548, หน้า 161) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงตัวอยู่ได้ปรากฏชัดขึ้น ดีขึ้น จนทำให้บุคคลมีสถานะจิตใจที่เข้มแข็ง สร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้ ก้าวเข้าสู่การปรับตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดิน ปรัชญพุทธิ (2551, หน้า 176) กล่าวว่า การพัฒนา (ในระดับปัจเจกบุคคล) หมายถึง การเพิ่มขึ้นของทักษะและความสามารถ การมีอิสระมากขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมตัวเอง การมีความรับผิดชอบและความเป็นอยู่ดีกินดี

เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ และคณะ (2551, หน้า 112) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมเพื่อให้เกิดความปรกติสุขในการดำรงชีวิต

วิระ อริญญมงคล (2552, หน้า 270) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาเพื่อให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองในขณะที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อจะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานมากขึ้น

สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ (2553, หน้า 121) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการเสริมสร้างความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในทางสร้างสรรค์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา จนทำให้เกิดความงอกงามในหน้าที่การงาน สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และมีความสุขในชีวิต

จากความหมายของการพัฒนาตนเองที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชวนิจกุล (2545, หน้า 175) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนได้ผ่านการศึกษอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดี หรือการที่ไม่มีโอกาสผ่านสถาบัน การศึกษาในชั้นสูงก็ดี ไม่ใช่เรื่องชีวิตว่าจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทิ้งตำรา ไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานวิชาที่เรียนมาก็จะเลื่อนหายไปจาก

ความทรงจำ แต่ผู้ที่รักการค้นคว้าแม้จะไม่ได้เข้ามหาวิทยาลัย แต่มีพลังมุ่งมั่นในการศึกษาด้วยตนเอง และปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเองให้ไม่ตกต่ำลง และพาตนเองให้ก้าวไปข้างหน้า

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 111) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธันดีทุกฝ่าย จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 205) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นระบบการควบคุมและส่งเสริมการสร้างความงอกงามให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนเองที่แท้จริง

เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และคณะ (2551, หน้า 113) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระในการเลือกทำพฤติกรรมที่ดีที่สุดของตน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรบูรณิน (2528, หน้า 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน

การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป จะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมีพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และหมู่คณะ นอกจากนี้ คนในสังคมใดก็ควรจะมี ความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือ สนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้า เป็นปึกแผ่นเพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุขและราบรื่น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 127-128) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาตน ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยี สารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรระไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควร แก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกรักจากเจตคติ และอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนาตนให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความจิตใจสูงในตัวตนให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ตน ในการพัฒนาตนเอง

เมธาวิ อุดมธรรมานุกาพ และคณะ (2551, หน้า 113) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมี จุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป

2. เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์ ลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคของชีวิตและสังคม โดยเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

3. เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ทุกคนควรจะรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน ซึ่งอาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาและแนะนำ หรืออาจทำได้ด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเองออกมา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้ก็ต้องรู้จักค้นคว้า แสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้สามารถมองเห็นจากจุดของตัวเอง ที่จะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้างของอาชีพต่าง ๆ

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้ เป้าหมายของแต่ละคนจึงมักไม่เหมือนกัน ไม่ควรยึดถือเป้าหมายจนขาดความคล่องตัว และไม่ควรเป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไปที่ยากจะทำได้สำเร็จ

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้นตามความสำเร็จของงานจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ตน บุคคลที่พัฒนาตนได้ จะต้องรู้จักตนเองก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่ การวิเคราะห์ตนอาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตนเพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นของการทำความรู้จักกับตนเอง การพัฒนาตนเองต้องเริ่มด้วยการรู้จักตนเอง

2. วางแผนเพื่อพัฒนาตน การวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตน เพราะจะช่วยให้ทราบถึงแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาตนที่ชัดเจน การพัฒนาตนที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

3: พัฒนาตน ในการพัฒนาตนอาจจำแนกได้เป็น 2 ด้าน

3.1 การพัฒนาตนด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝน ทั่วทั้งกาย วาจา ภาวาท ทำทางอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

3.2 การพัฒนาตนด้านนามธรรม คือ การพัฒนาตนด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหูตากว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง จะต้องทำให้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน จะขาดขั้นตอนใดไม่ได้ เพราะการพัฒนาตนเองจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เรียบ ศรีทอง (2542, หน้า 197-204) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองเป็น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง
2. การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่องของตนเอง
3. การกำหนดปัญหา และพฤติกรรมเป้าหมาย
4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
5. การเลือกเทคนิควิธีและการวางแผนพัฒนาตนเอง
6. การดำเนินการพัฒนาตนเอง
7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง

สมศักดิ์ สีตาคฤฤทธิ์ (2553, หน้า 124-131) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง
2. การสำรวจพิจารณาตนเอง
3. การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่องของตนเอง
4. การกำหนดปัญหา และพฤติกรรมเป้าหมาย
5. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
6. การเลือกเทคนิควิธีและการวางแผนพัฒนาตนเอง
7. การดำเนินการพัฒนาตนเอง
8. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง

วิธีการพัฒนาตนเอง

บัณฑิต อินทร์ชื่น (2526, หน้า 52) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

5. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
6. เป็นผู้นำอภิปราย หรือผู้บรรยายในบางโอกาส
7. เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจ
8. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
9. เข้าศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
10. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

จากแนวคิดของวิธีการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดแนวทางได้ดังนี้

1. สำนวญจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง และทำการแก้ไข
2. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการอ่านจากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ
3. เข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับการอบรม
4. หาโอกาสดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. ศึกษาต่อ
6. ติดตามเหตุการณ์จากสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรือ หนังสือพิมพ์
7. แลกเปลี่ยนความรู้ กับหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน
8. สร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา

พจน์ เพชรบูรณิน (2528, หน้า 23) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมว่าควรกระทำ ดังต่อไปนี้

1. การอ่านหนังสือเป็นประจำ และต่อเนื่อง
2. การร่วมประชุม หรือเข้ารับการศึกษาอบรม
3. การสอนหนังสือ หรือบรรยายต่าง ๆ
4. การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน หรือองค์การต่าง ๆ
5. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคล หรือหน่วยงาน

6. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา หรือมหาวิทยาลัยเปิด
7. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ
8. การเป็นผู้แทนในการประชุมต่าง ๆ
9. การจัดทำโครงการพิเศษ
10. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า
11. การค้นคว้า หรือวิจัย
12. การศึกษาดูงาน

โดยสรุปการพัฒนาตนเอง คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการพัฒนาตนเอง ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บุคลากร ความมุ่งหมายที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น
2. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษานอกระบบที่สถาบันศึกษาที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในหน่วยงาน การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้แก่ข้าราชการ และเพิ่มพูนทักษะความรู้ของข้าราชการมากขึ้น
3. ด้านการศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์ โดยการไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งการไปสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการศึกษาเรื่องความต้องการ

พัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่ามีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 134) ได้ให้ความหมายของขวัญว่า เป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของ

ความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะ ทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็น พฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ดีก็พบจากความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจ ขาดงาน ไม่รับผิดชอบงาน

วีระ อรัญญมงคล (2552, หน้า 195) ได้ให้ความหมายของขวัญ คือ สภาวะแห่งจิตใจและ อารมณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลทำงานของตนด้วยความรู้สึกตั้งอกตั้งใจ รู้สึกพึงพอใจ และสนุกสนาน เพลิดเพลินกับการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยาม ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ของข้าราชการที่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสบายใจมีความสุขกับงานที่ทำ

ความสำคัญของขวัญ

วีระ อรัญญมงคล (2552, หน้า 196) ได้กล่าวว่ากำลังใจขององค์กรหรือกลุ่มคน จะเป็น สิ่งที่มีความสำคัญ เพราะกำลังใจที่ดีขององค์กรจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน 10 ประการดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือช่วยกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
2. ทำให้พนักงานทุกคนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ทำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตนอยู่ภายใต้กฎระเบียบวินัย
4. สร้างพลังสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และ

วัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. ทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงาน
8. ทำให้เกิดพลังแห่งความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร
9. จะทำให้เกิดความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไปจนเกษียณอายุ
10. ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติว่าองค์กร คือ บ้านแห่งที่สองซึ่งจะต้องสร้างความเจริญ

รุ่งเรืองให้แก่องค์กรต่อไป

องค์ประกอบของขวัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 138-139) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจดีต่อกัน

2. ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งกับตนเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานที่มีขวัญดี มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและเป็นผู้ที่ทำงานดี

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 66) จำแนกปัจจัยหลักที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ 6 ประเภท ดังนี้

1. เป้าหมายของหน่วยงาน
2. ฐานะของบุคคลในหน่วยงาน
3. ความพอใจในงาน
4. การบังคับบัญชาในระดับต้น
5. การบังคับบัญชาในระดับสูง
6. การติดต่อสื่อสารในองค์กร

พฤติกรรมของการมีขวัญและกำลังใจที่ดี และการขาดขวัญและกำลังใจ

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 73-74) ได้แสดงให้เห็นถึงอาการของการมีขวัญและกำลังใจที่ดีและไม่ดี ดังนี้

1. อาการที่แสดงให้เห็นว่า มีขวัญและกำลังใจดี
 - 1.1 บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสสว่าง
 - 1.2 งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นถูกต้องและเชื่อถือได้
 - 1.3 สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน
 - 1.4 สมาชิกในหน่วยงานมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ
 - 1.5 สมาชิกในหน่วยงานจะวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วย

ความบริสุทธิ์ใจ

1.6 สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉิน
รับด่วน

1.7 สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติม
ด้วยความเต็มใจ

1.8 สมาชิกในหน่วยงานจะอยู่ในสภาพมั่นคงไม่หวั่นไหวหรือเกิดความสับสน
แม้จะมีเหตุปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

2. อาการของการขาดขวัญและกำลังใจ

2.1 มีการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น โดยสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากอย่าง
ผิดปกติ

2.2 มีความเฉื่อยชา หรือเหงาหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 มีการขาด การลามากขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีงานที่จะต้องทำมาก

2.4 มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความไม่น่าเชื่อถือมากขึ้นผิดปกติ

2.5 มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน

2.6 มีการแสดงอารมณ์หรือแสดงความไม่พอใจ เช่น การเปิดปิดประตูอย่างแรง

2.7 มีการร้องเรียน หรือมีข้อข้องใจ และมีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

มากอย่างผิดปกติซึ่งโดยทั่วไปไม่มีมูลความจริงหรือขาดหลักฐานอ้างอิง

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 74) กล่าวถึง หลักการหรือแนวทางในการเสริมสร้างหรือ
เพิ่มพูนขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานต้องพิจารณาความต้องการทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์เป็น
พื้นฐาน ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในการทำงานแล้ว
ขวัญในการทำงานย่อมดีขึ้นด้วย

2. การกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานอาจนำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพิจารณา
ความดีความชอบการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

3. เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็น
อย่างดี โดยเฉพาะความเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยให้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญ
ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า และเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน
ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ในการปฏิบัติงานที่จะได้ผลดีที่สุดคนนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึก

ตนมีคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่น ๆ หรือในองค์กรนั้น ๆ ต้องการการยอมรับให้เป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม

2. ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

วิชัย พรหมเมศ (2537, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง คือ การคาดหมาย การคาดการณ์หรือการตั้งความหวังไว้ล่วงหน้า โดยประสบการณ์ในอดีตจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคาดหวังของมนุษย์

นันทา ดิงสมบัติยุทธ (2538, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นหรือความต้องการที่บุคคลมุ่งหวัง คาดคะเนต่อบุคคลอื่นหรือตนเองให้กระทำในสิ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นไปในอนาคต

เบญญา นิลาบุตร (2540, หน้า 10) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจ ในการกระทำอะไร เพราะบางครั้งคนเราจำเป็นต้องตัดสินใจเพื่อเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในกรณีที่เกิดมีความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวเกิดจากความรู้สึกนึกคิด ในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร อันเป็นความปรารถนาจะไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

พรเทพ ฉันทนาวิ (2543, หน้า 26) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นประจักษ์ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็น ไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคล กระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามความมุ่งหวังหรือการคาดหมาย หรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผลลัพธ์ในสิ่งที่ตนปรารถนาจะไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยาม คาดหวังในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งหวังของข้าราชการ ที่มุ่งหวังหรือคาดหมาย หรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในสิ่งที่ต้องการในอนาคต ทั้งในเรื่องของหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เฮอ์เบิร์ต (Herzberg etal, 1959, pp. 77-79) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนี้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 102) กล่าวว่า การปฏิบัติงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้วยกันได้ดี ผู้ที่อยู่ในองค์กรได้นาน ๆ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร จึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

1. เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินความคิดของเขา
2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา
4. อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจและเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน
6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสในการพบปะ สังสรรค์นอกเวลาทำงาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
9. ไม่โยนความผิดหรือซัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2533, หน้า 101-102) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน ควรจะมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่บทบาทที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

1. การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย
2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับงานที่ทำ
4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงาน และจุดมุ่งหมายขององค์กร
5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพัน และศรัทธาต่อหน่วยงาน
7. มอบหมายงานที่เขาพอใจและอยากทำ
8. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน
9. ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

10. การทำงานควรมีการประชุมหารือกัน
11. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ
12. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยาม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ของข้าราชการทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

4. ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ชัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 42) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน หรืออาจหมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรง และทางอ้อมเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน

วีระ อรรถนวมงคล (2552, หน้า 147) กล่าวว่า ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน คือ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรหรือนายจ้าง ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งได้ตกลงกันไว้ตามเงื่อนไขการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงาน

กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 9-13) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับจากการแลกเปลี่ยนโดยการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือองค์กรจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 238) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ปฏิบัติ โดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน ความจริงอาจเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น เช่น สวัสดิการและบริการที่หน่วยงานจัดให้

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน จะเป็นรูปของค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการบริการอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือหลังจากที่ได้ปลดเกษียณ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยาม ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

หลักในการจ่ายค่าตอบแทน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 241-242) กล่าวว่า มีรูปแบบและวิธีการ ดังนี้

1. การจ่ายเงินตามผลงาน เป็นการจ่ายตามการปฏิบัติงานเป็นชิ้นเมื่องานสำเร็จแล้ว ได้รับค่าตอบแทนตามชิ้นของงานตามที่ตกลงกัน การจ่ายในลักษณะเช่นนี้ทำให้คนผลิตงานมากขึ้นและตั้งใจทำงาน คนที่คล่องแคล่วแข็งแรงจะทำงานได้มาก และได้ค่าตอบแทนสูง แต่อาจมีปัญหาในหมู่คนงาน
2. จ่ายตามระยะเวลาของการทำงานเหมือนกับงานในระบบราชการ ใครที่มาก่อนจะเริ่มด้วยเงินเดือนระดับเดียวกัน และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์กร วิธีนี้เป็นผลดีต่อสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ให้ความรู้สึกดี มีใจรักองค์กร แต่คนหนุ่มสาวที่มีฝีมือมีความรู้ อาจไม่ชอบ เพราะเห็นผลช้า คนเก่งไม่มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่
3. จ่ายตามกำหนดเวลา วิธีการจ่ายเงินแบบนี้ ถือว่าคนงานที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาเดียวกัน ควรได้รับค่าจ้างอย่างเดียวกันในงานที่เหมือนกัน แต่โดยข้อเท็จจริงคนที่มีความรู้ความสามารถ อาจผลิตได้มากกว่าอีกกลุ่มหนึ่งในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้คนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
4. จ่ายตามพื้นฐานความจำเป็น วิธีจ่ายนี้ถือว่าคนโสดมีการจ่ายเงินน้อยกว่าคนมีลูก มีครอบครัว ดังนั้น จึงจ่ายค่าตอบแทนต่างกัน อาจถืออายุ โสอายุ และเพศเป็นเกณฑ์ เช่น ชายได้มากกว่าหญิง แม้จะเป็นงานชนิดเดียว คนมีครอบครัวได้มากกว่าคนโสด แต่ก็ได้รับการนำไปใช้น้อย ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถมากกว่า
5. จ่ายตามความตกลงกัน หมายถึง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมาตกลงกันว่างานชนิดนี้ความสามารถของคนขนาดนี้ ควรได้รับเงินเดือนขนาดไหน เป็นข้อตกลงทั้งสองฝ่าย การจ่ายในลักษณะนี้ แม้ว่าคนมีครอบครัวจะได้มากกว่าคนโสดก็ตาม ก็มีข้อพิจารณาอย่างอื่นด้วยว่า ความสามารถและความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย
6. จ่ายตามผลกำไร เป็นการจ่ายที่ทำได้มากที่สุด หมายถึง การแบ่งกำไรที่ทำได้กับผู้ปฏิบัติงาน วิธีนี้เป็นการรวมหุ้นกันปฏิบัติงาน มีหุ้นส่วนอยู่ด้วยหรือเป็นส่วนตอบแทนภายหลัง นอกเหนือเงินเดือน ข้อปลีกย่อยจะแตกต่างแต่หลักใหญ่คือพนักงานมีส่วนร่วมได้เมื่อมีกำไรเหนือจุดกำหนดขั้นใดขั้นหนึ่งมีลักษณะของความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจการอยู่ด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 245-246) การคิดค่าตอบแทนให้กับพนักงาน นอกจากจะใช้วิธีการประเมินค่าของงานที่พนักงานทำแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนที่หน่วยงานต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย ดังนี้

1. สภาพการจ้างงานของตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยที่หน่วยงานอื่นจ่ายให้กับพนักงาน ที่ต้องการทักษะสูง ความรู้เฉพาะงาน เป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมได้รับค่าตอบแทน สูงกว่าเป็นไปตามลักษณะอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

2. ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน หน่วยงานใดที่มีกำไรสูงย่อมจ่ายค่าตอบแทน ให้กับพนักงานได้สูงกว่าอัตราการจ้างของตลาดแรงงาน ความสามารถในการจ่ายนี้จะเปลี่ยนแปลง ขึ้นลงตามกำลังของหน่วยงานนั้น จึงมักจ่ายเป็น โบนัสหรือค่าตอบแทน ในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่ เงินเดือนด้วย

3. ขึ้นอยู่กับการต่อรองของสหภาพแรงงาน องค์กรใดที่มีสหภาพแรงงานอยู่จะทำหน้าที่ ต่อรองให้กับสมาชิกของสหภาพแรงงาน รวมทั้งสหภาพแรงงานจะทำหน้าที่คุ้มครองสวัสดิการ คำนอื่น ๆ ให้กับสมาชิกด้วย

4. ปัจจัยด้านค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อที่เกิดขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างและ เงินเดือนเพื่อช่วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าจ้างที่แท้จริงย่อมลดลง จึงต้องมีการปรับอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนให้สูงขึ้นด้วย

5. การตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน หากพนักงานสามารถทำได้เกินกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ ก็ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นเป็นการจ่ายค่าจ้างในลักษณะจูงใจพนักงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531, หน้า 13) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินว่า คนปฏิบัติงานได้ผลเท่าที่ควร ทำได้ด้อยกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือน ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เป็นวิธีการแห่งความพยายามในการให้ความรับรองแก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ไม่ใช่การคาดคะเนอย่างหยาบ ๆ หรือโดยยึดถือความเห็นของ ผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความลำเอียงได้ แต่ทำโดยมีระบบระเบียบ มีมาตรฐานอย่างเป็น รูปธรรม เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อลดการเลือกที่รักมักที่ชังและใช้ดุลยพินิจที่รวดเร็ว โดยปราศจากเหตุผล อันสมควร ในการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วีระ อนุรักษ์มงคล (2552, หน้า 301) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น กระบวนการ ตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและผลงานที่ได้ ปฏิบัติไปแล้วด้วยการเปรียบเทียบผลงาน และบันทึกความเห็น โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน และมีมาตรฐานเป็นระบบเดียวกัน รวมทั้งมีเกณฑ์การ ประเมินที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นธรรม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 224) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติทั้งด้านคุณลักษณะและผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 236) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลพิจารณานั้น ๆ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีมาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาให้ ความดีความชอบหรือเพื่อการพัฒนา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีมาตรฐาน และเป็นธรรม เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาให้ ความดีความชอบหรือเพื่อการพัฒนาข้าราชการ

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วีระ อรรถนวมงคล (2552, หน้า 303-304) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและนโยบายของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีดังนี้

1. เพื่อให้เกิดการสื่อสาร การบริหารเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรไปยังพนักงาน
2. เพื่อกระตุ้นใจให้พนักงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดเวลาและเป็นการพัฒนาคุณภาพของการทำงาน
3. เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม
4. เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการให้ออกจากงานอย่างโปร่งใส และยุติธรรม
5. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ และการฝึกอบรม เป็นต้น
6. เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
7. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร
8. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบว่า พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกัน จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าใครเป็นผู้ที่เหมาะสม

9. เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน ในแง่จุดเด่นก็จะได้ส่งเสริมให้ได้ประโยชน์ของจุดเด่นต่อไป ในแง่ของจุดด้อยก็จะได้แก้ไขปรับปรุงให้น้อยลงหรือให้กลายเป็นผลดีต่อพนักงานเอง

10. เพื่อนำไปสู่การวิจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 225) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง เป็นการหาประโยชน์หรือตีราคาผลงาน โดยปรกติผู้ที่ประเมินผลงานก็คือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคนนั้น การประเมินผลงานจึงเป็นการจัดการทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การประเมินที่นิยมใช้กันมากก็คือ การประเมินผลงานที่ได้ โดยการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน

การประเมินผลงานมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงานและนโยบายของหน่วยงาน โดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพิจารณาในด้านความดีความชอบเป็นการปูนบำเหน็จรางวัล
2. เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสมเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง
3. เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือให้ออกจากงาน
4. เพื่อพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อและฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากร
6. เพื่อให้ฝ่ายนิเทศงานได้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงาน และนำมาปรับปรุงพัฒนา

วิธีการทำงาน

7. เพื่อเป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ชูชัย สมทิธิไกร (2554, หน้า 236-237) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ซึ่งได้แก่ การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นประจำปี การจ่ายโบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะทำให้ทราบถึงข้อดีข้อบกพร่อง และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่าควรจะจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบุคลากรขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบว่าบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถระดับใด มีปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอต่อการดำเนินการขององค์กรหรือไม่ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

5. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้ข้อมูลที่จำเป็น สำหรับใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ หากบุคลากรที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกมาแล้ว สามารถทำงานได้ดี ก็แสดงว่าวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความถูกต้องแม่นยำ นอกจากนี้ ยังอาจให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ เช่น แหล่งที่ควรให้ความสนใจในการสรรหาบุคลากร เป็นต้น

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วีระ อรัญญมงคล (2552, หน้า 302) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและให้พนักงานตระหนักถึงผลงานของตนเองเป็นหลัก โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางให้องค์กรได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน ทำให้พนักงานได้ตระหนักถึงคุณภาพและปริมาณของงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานทราบจุดแข็งและจุดอ่อนที่พนักงานต้องพัฒนาหรือปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในตัวพนักงาน ได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการยอมรับที่จะพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานของตน ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ในการที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน และสามารถตัดสินใจที่จะส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือจะสับเปลี่ยนโยกย้ายเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานทุกคนและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรับผลการประเมินดังกล่าว อีกทั้งยังทำให้ภาพพจน์ของผู้บังคับบัญชาดีในสายตาของพนักงานทุกคนที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างโปร่งใส และยุติธรรม

3. ความสำคัญต่อองค์กร ทำให้องค์กรทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนว่ามีจุดแข็งหรือจุดอ่อนอะไร เพื่อที่องค์กรจะได้พัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนให้แก่พนักงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เข้มแข็ง รวมทั้งสามารถเอาชนะองค์กรที่เป็นคู่แข่งได้อย่างดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กรหรือ นายจ้างจะกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานก็จะมีหน้าที่ควบคุมดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามเป้าขององค์กร อย่างไรก็ตาม การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญที่ฝ่ายองค์กร และผู้บังคับบัญชา จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับว่าระบบการประเมินผลดังกล่าว มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม และมีความเที่ยงตรงที่จะประเมินได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาที่อาจจะตามมาในภายหลังจากที่ได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และคณะ (2539, หน้า 13) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไรและองค์กรได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่ โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อพนักงานในองค์กรเดียวกันโดยเสมอภาคกัน เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก

2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่น และจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย หรือการลดขั้นตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้อาจมีการให้พนักงานที่ย่อสมรรถภาพหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานออกจากงานซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรอีกด้วย

4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่น และมีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง และสามารถมั่นใจได้ว่าตนจะได้รับความยุติธรรม

7. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

8. ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การแนะแนวและวางแผนอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนด อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 232-233) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็น ผลของการประเมินช่วยในด้านการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ได้ดีขึ้น ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. เพื่อเป็นการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม มีระบบ และมีระเบียบวิธีในการพิจารณา

2. เพื่อให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยยุติธรรม มีข้อระเบียบปฏิบัติที่ช่วยลดการเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

3. เพื่อใช้ในการพิจารณาถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานหรือพิจารณาไม่จ้างต่อไป

4. เพื่อใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน

5. เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยน โยกย้ายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้เหมาะสมกับความรู้ความชำนาญของตน

6. เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหา บุคคลที่หน่วยงานใช้
เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. เพื่อประโยชน์ในการจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหน่วยงานอิสระ และเป็นนิติบุคคล โดยมีสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานราชการสังกัดรัฐสภา
การบริหารงานบุคคลกลาง มีองค์กรของตนเอง คือ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ทำหน้าที่
ในการควบคุมดูแลสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเรียกว่าข้าราชการฝ่ายรัฐสภา
ประกอบด้วยข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ คือ บุคคลผู้รับราชการในตำแหน่งประจำ ในส่วนสำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภามีเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อ
ประธานวุฒิสภา โดยมีที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ 4 คน และรองเลขาธิการวุฒิสภา 6 คน ช่วยบริหารกำกับ
ดูแลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กลุ่มงาน 18 สำนัก ดังนี้

1. กลุ่มงานที่ปรึกษา
2. กลุ่มตรวจสอบภายใน
3. กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก
 - 3.1 สำนักงานประธานวุฒิสภา
 - 3.2 สำนักประชาสัมพันธ์
 - 3.3 สำนักบริหารงานกลาง
 - 3.4 สำนักการคลังและงบประมาณ
 - 3.5 สำนักการต่างประเทศ
 - 3.6 สำนักวิชาการ
 - 3.7 สำนักการประชุม
 - 3.8 สำนักกำกับและตรวจสอบ
 - 3.9 สำนักกรรมการ 1
 - 3.10 สำนักกรรมการ 2
 - 3.11 สำนักกฎหมาย
 - 3.12 สำนักภาษาต่างประเทศ
 - 3.13 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.14 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.15 สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข

3.16 สำนักการพิมพ์

3.17 สำนักกรรมการ 3

3.18 สำนักนโยบายและแผน

อำนาจหน้าที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1. รับผิดชอบงานด้านวิชาการและธุรการของวุฒิสภา

1.1 งานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมวุฒิสภา

1.2 งานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมคณะกรรมการ

2. สนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะบทบาทการดำเนินงานทางด้านนิติบัญญัติตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญฯ ของวุฒิสภา

3. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาดำเนินการงานของสมาชิกวุฒิสภาตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภา

4. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย รวมทั้งการเปรียบเทียบข้อมูลของนานาอารยประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภาต่างประเทศของวุฒิสภา

5. ประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภาและสมาชิกวุฒิสภา

6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่ง ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภา เช่น ด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่วุฒิสภามอบหมาย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเอากรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาถึงความสอดคล้องและยึดโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2555-พ.ศ. 2559 และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-พ.ศ. 2559) ที่ต้องการให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน รวมทั้งการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

ความสามารถในการทำงาน และมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดแนวทางเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ นโยบายของผู้บังคับบัญชา ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและจำเป็นต้องแก้ไข ตลอดจนคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน โดยแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด โดยมีรูปแบบดังต่อไปนี้

กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1. การฝึกอบรม (Training) ประกอบด้วย การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (In House Training and Public Training) เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นนอกจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) เป็นการพัฒนา (Development) ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่

2.1 การศึกษาต่อ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาความรู้ โดยผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการจากสถาบันการศึกษา ซึ่งสำนักงานฯ สนับสนุนทุนการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

2.2 การศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.3 ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

2.4 การแลกเปลี่ยนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ รัฐสภาต่างประเทศ

2.5 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของสำนักงานฯ

2.6 การจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนาในคุณภาพชีวิตของบุคลากร

2.7 การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยการฝึกอบรมนอกห้องเรียน (Non-Classroom Training) เช่น การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมอบหมายงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นไปตามความคาดหวังของสำนักงานฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับตามปี พุทธศักราช ดังนี้

วราภรณ์ คงสาหร่าย (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนการอบรมและพัฒนา ผลตอบแทนในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

วิเชียร บัวบาน (2549) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยทำการศึกษาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองทุกด้านในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ

ปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังจากการทำงาน และระบบสารสนเทศภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

ไพฑูรย์ นิลเศรษฐ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 207 คน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ มีความต้องการด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ความต้องการด้านการฝึกอบรม ความต้องการด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ความต้องการด้านการพัฒนาตนเอง และความต้องการด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิพย์ ไตรพิทยากุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 90 คน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีความต้องการต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ และผลการเปรียบเทียบจากเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง (ซี) และระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน

มณฑน์กาญจน์ บรรจงแค้น (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการbinพลเรือน จำนวน 182 คน พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการbinพลเรือนอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านงานในด้านความคาดหวังในการทำงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านงานในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ประชากรที่ศึกษา วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

รูปแบบการศึกษา

1. การศึกษาจากข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Secondary Data) ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1,420 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารงานกลาง วันที่ 1 ธันวาคม 2555) ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการแยกตามสำนักต่าง ๆ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1967, pp. 886-887) โดยให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ตามสูตร คั้งนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาคั้งนี้กำหนดไว้เท่ากับ .05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,420}{1 + 1,420 \times (.05)^2} \\ &= 312 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 312 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ค้นหาจำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างตามสำนักและตำแหน่งงานที่ผู้วิจัยจะทำการสำรวจ ดังปรากฏในแบบสอบถามโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างประชากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามสำนัก/หน่วยงาน/
ตำแหน่งงาน ที่ทำการศึกษา

สำนัก/ งาน/ กลุ่ม	จำนวนประชากร		จำนวนตัวอย่าง
	ทั่วไป	วิชาการ	
1. กลุ่มตรวจสอบภายใน/ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร	20	16	8
2. สำนักงานประธานวุฒิสภา	30	38	15
3. สำนักประชาสัมพันธ์	58	50	24
4. สำนักบริหารงานกลาง	63	34	21
5. สำนักการคลังและงบประมาณ	31	50	18
6. สำนักการต่างประเทศ	27	20	10
7. สำนักวิชาการ	26	30	12
8. สำนักการประชุม	25	36	13
9. สำนักกำกับและตรวจสอบ	20	32	12
10. สำนักกรรมการ 1	72	40	25
11. สำนักกรรมการ 2	56	59	25
12. สำนักกฎหมาย	35	34	15
13. สำนักภาษาต่างประเทศ	19	27	10
14. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	21	35	12
15. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	30	30	13
16. สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	46	52	22
17. สำนักการพิมพ์	18	41	13
18. สำนักกรรมการ 3	63	80	32
19. สำนักนโยบายและแผน	21	35	12
รวม	681	739	312

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำมาตรวัดแบบ Likert Scale มาปรับใช้ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

จากนั้นจึงรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเกณฑ์ของแต่ละแบบวัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าออกเป็น 3 ช่วง เท่า ๆ กัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \text{ความกว้างของแต่ละชั้น}$$

$$\frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับของความต้องการ

ต้องการมาก	2	คะแนน
ต้องการปานกลาง	1	คะแนน
ต้องการน้อย	0	คะแนน

จากนั้นจึงรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเกณฑ์ของแต่ละแบบวัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าออกเป็น 3 ช่วง เท่า ๆ กัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต้องการมาก ต้องการปานกลาง และต้องการน้อย โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \text{ความกว้างของแต่ละชั้น}$$

$$\frac{2 - 0}{3} = 0.66$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความต้องการพัฒนาตนเองดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.34-2.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก

ค่าเฉลี่ย 0.67-1.33 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.66 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ไปวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้สอบถามแล้วมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูล ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง กำหนดรหัสและบันทึกข้อมูล จากนั้นก็ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่แสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (%) ใช้เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยการหาค่ากลางของข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลแต่ละชุดด้วยค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต (Mean)

2. สถิติเชิงอนุมาน (InferenceStatistic Analysis) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเลือกใช้สถิติ ดังนี้

2.1 ค่า t-test (Independent Sample t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และประเภทตำแหน่ง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตร Independent t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 ($df = 0.05$)

2.2 ค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นอิสระต่อกันมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อารมณ์ และการรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความแตกต่างกันของปัจจัยจาก ค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เทียบกับระดับนัยสำคัญ ดังนี้

- ค่า Sig. ที่ได้ มากกว่า 0.05 คือ ไม่แตกต่างกัน (None Significant or H1 Rejectable)
- ค่า Sig. ที่ได้ น้อยกว่า 0.05 คือ แตกต่างกัน (Significant or H0 Acceptable)
- e อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แทนด้วย *

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 312 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	109	34.90
หญิง	203	65.10
รวม	312	100
อายุ		
18-25 ปี	17	5.44
26-33 ปี	148	47.44
34-41 ปี	85	27.22
42- 49ปี	31	9.95
50 ปีขึ้นไป	31	9.95
รวม	312	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	13.50
ปริญญาตรี	201	64.40
สูงกว่าปริญญาตรี	69	22.10
รวม	312	100
ประเภทตำแหน่ง		
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงอาวุโส	130	41.70
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ	182	58.30
รวม	312	100
อายุราชการ		
1-5 ปี	60	19.20
6-10 ปี	136	43.60
11-15 ปี	63	20.20
16 ปีขึ้นไป	53	17.00
รวม	312	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	1.00
15,001-20,000 บาท	63	20.20
20,001-25,000 บาท	144	46.20
25,000 บาทขึ้นไป	102	32.60
รวม	312	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.44 รองลงมา มีอายุ 34-41 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 และมีอายุ 42-49 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 ซึ่งเท่ากับผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 ส่วนผู้มีอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และมีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 182 คนคิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงอาวุโส มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมา มีอายุราชการ 11-15 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และมีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และมีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปรความ และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ตรงกับตำแหน่ง	125 (40.1)	155 (49.7)	31 (9.9)	1 (.3)	-	4.29	.65	สูง	1
2. ตำแหน่งของท่านมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่นๆ ในสำนักงาน	52 (16.7)	183 (58.7)	74 (23.7)	3 (1.0)	-	3.91	.66	สูง	4
3. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	58 (18.6)	168 (53.8)	82 (26.3)	4 (1.3)	-	3.89	.70	สูง	5
4. ท่านได้รับมอบหมายงานมากเกินไป ที่จะทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	67 (21.5)	174 (55.8)	65 (20.8)	6 (1.9)	-	3.96	.70	สูง	2
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	43 (13.8)	173 (55.4)	84 (26.9)	12 (3.8)	-	3.79	.72	สูง	6
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	69 (22.1)	165 (52.9)	72 (23.1)	6 (1.9)	-	3.95	.72	สูง	3
7. สำนักงานได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	49 (15.7)	163 (52.2)	86 (27.6)	13 (4.2)	1 (0.3)	3.78	.76	สูง	7
ภาพรวม						3.94	.45	สูง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94, SD = .45$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่าได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.29, SD = .65$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปที่จะทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96, SD = .70$) เป็นอันดับ 2 และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่สำนักงาน เชาธิการวุฒิสภา ($\bar{X} = 3.95, SD = .72$) เป็นอันดับ 3 ส่วนสำนักงานได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.78, SD = .76$) เป็นอันดับสุดท้าย หรือน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ
ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ บรรลุเป้าหมาย	75 (24.0)	164 (52.6)	67 (21.5)	6 (1.9)	-	3.98	.73	สูง	4
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	79 (25.3)	155 (49.7)	73 (23.4)	5 (1.6)	-	3.98	.74	สูง	5
3. ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความมั่นคง	95 (30.4)	127 (40.7)	85 (27.2)	5 (1.6)	-	4.00	.80	สูง	3
4. ท่านมีความคาดหวังให้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และอบรมข้าราชการอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	133 (42.6)	120 (38.5)	59 (18.9)	-	-	4.23	.74	สูง	1
5. การปฏิบัติงานในสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาทำให้ท่านมี โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	56 (17.9)	188 (60.3)	64 (20.5)	4 (1.3)	-	3.94	.65	สูง	6
6. การปฏิบัติงานในสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาเป็นการสร้าง ชื่อเสียงเกียรติยศให้แก่ท่านและ ครอบครัว	101 (32.4)	153 (49.0)	54 (17.3)	4 (1.3)	-	4.12	.73	สูง	2
ภาพรวม						4.04	.52	สูง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 6 ข้อ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .52$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่ามีความคาดหวังให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและอบรมข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .74$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้แก่ท่านและครอบครัว ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .73$) เป็นอันดับ 2 ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .80$) เป็นอันดับ 3 ส่วนการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .65$) หรือน้อยกว่าความต้องการด้านอื่น ๆ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงาน	53 (17.0)	165 (52.9)	94 (30.1)	-	-	3.86	.67	สูง	2
2. เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ท่านและเพื่อน ร่วมงานยอมรับและหาหน ทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	56 (17.9)	170 (54.5)	79 (25.3)	7 (2.2)	-	3.88	.71	สูง	1
3. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ การตัดสินใจของท่าน	56 (17.9)	152 (48.7)	95 (30.4)	9 (2.9)	-	3.81	.75	สูง	3
4. ท่านได้รับคำสั่งใจและ คำแนะนำ (ที่ดี) จาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	46 (14.7)	148 (47.4)	107 (34.3)	11 (3.5)	-	3.73	.74	สูง	7
5. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นของท่าน ในการปฏิบัติงาน	38 (12.2)	176 (56.4)	79 (25.3)	19 (6.1)	-	3.74	.74	สูง	6
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ในการปฏิบัติงาน	51 (16.3)	164 (52.6)	75 (24.0)	22 (7.1)	-	3.78	.80	สูง	5
7. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	49 (15.7)	172 (55.1)	71 (22.8)	20 (6.4)	-	3.80	.77	สูง	4
ภาพรวม						3.80	.54	สูง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .54$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับและหาหนทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .71$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ การที่เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .67$) เป็นอันดับ 2 และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับการตัดสินใจของท่าน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .75$) เป็นอันดับ 3 ท่านได้รับกำลังใจและคำแนะนำ (ที่ดี) จากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .74$) หรือน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลตอบแทน ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในการครองชีพตามสภาวะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	125 (40.1)	117 (37.5)	67 (21.5)	3 (1.0)	-	4.16	.79	สูง	1
2. ท่านได้รับสวัสดิการ ต่าง ๆ จากสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	48 (15.4)	164 (52.2)	80 (25.6)	20 (6.4)	-	3.76	.78	สูง	2
3. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา มีการจัดสวัสดิการ ให้แก่ข้าราชการอย่าง เหมาะสม	42 (13.5)	140 (44.9)	104 (33.3)	26 (8.3)	-	3.63	.81	ปาน กลาง	4
4. ท่านพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน	49 (15.7)	150 (48.1)	89 (28.5)	24 (7.7)	-	3.71	.82	สูง	3
ภาพรวม						3.82	.56	สูง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการในเรื่องผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ข้อ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.82$, $SD = .56$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .79$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .78$) เป็นอันดับ 2 และท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .82$) ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.63$, $SD = .81$) เป็นอันดับสุดท้าย หรือน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมี หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	65 (20.8)	158 (50.6)	80 (25.6)	9 (2.9)	-	3.89	.75	สูง	1
2. ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาโปร่งใส ตรวจสอบได้	40 (12.8)	178 (57.1)	79 (25.3)	15 (4.8)	-	3.77	.72	สูง	4
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง	61 (19.6)	142 (45.5)	91 (29.2)	18 (5.8)	-	3.78	.82	สูง	3
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความก้าวหน้าของท่าน	58 (18.6)	168 (53.8)	68 (21.8)	18 (5.8)	-	3.85	.78	สูง	2
ภาพรวม						3.82	.61	สูง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ข้อ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .61$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .75$) เป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความก้าวหน้าของท่าน ($\bar{X} = 3.8$, $SD = .78$) เป็นอันดับ 2 และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .82$) เป็นอันดับ 3 ส่วนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = .72$) เป็นอันดับสุดท้าย หรือน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในแต่ละด้าน (ภาพรวมของกิจกรรมแต่ละด้าน รวมทั้งภาพรวมทั้ง 5 ด้าน)

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
1	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.94	.45	สูง	2
2	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	4.04	.52	สูง	1
3	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.80	.54	สูง	5
4	ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.82	.56	สูง	4
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.82	.61	สูง	3
	รวม	3.88	.53	สูง	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง รองลงมาเป็นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายด้านของการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ			\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ต้องการ มาก	ปานกลาง	ต้องการ น้อย				
1. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ที่จัดโดยสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	188 (60.3)	122 (39.1)	2 (0.6)	1.59	.50	มาก	1
2. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	73 (23.4)	146 (46.8)	93 (29.8)	0.93	.72	ปานกลาง	7
3. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่สนใจแม้ว่าจะต้องเสีย ค่าใช้จ่ายเอง	80 (25.6)	132 (42.3)	100 (32.1)	0.93	.75	ปานกลาง	8
4. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ในเวลาราชการเท่านั้น	164 (52.6)	126 (40.4)	22 (7.1)	1.45	.62	มาก	5
5. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ในวันเสาร์-วันอาทิตย์	78 (25)	125 (40.1)	109 (34.9)	0.90	.76	ปานกลาง	9
6. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านทักษะ ภาษาต่างประเทศ	103 (33)	158 (50.6)	51 (16.3)	1.16	.68	ปานกลาง	6
7. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	158 (50.3)	148 (47.4)	6 (1.9)	1.48	.53	มาก	4
8. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	160 (51.3)	148 (47.4)	4 (1.3)	1.50	.52	มาก	3
9. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	157 (50.3)	154 (49.4)	1 (0.3)	1.50	.50	มาก	2
ภาพรวม				1.27	.26	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีทั้งหมด 9 ข้อ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความต้องการปานกลาง ($\bar{X}=1.27$, $SD = .26$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ($\bar{X}=1.59$, $SD = .50$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมา ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=1.50$, $SD = .50$) เป็นอันดับที่ 2 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=1.50$, $SD = .52$) เป็นอันดับที่ 3 ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}= 1.48$, $SD = .53$) เป็นอันดับ 4 ส่วนท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเสาร์-วันอาทิตย์ เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X}= 0.90$, $SD = .76$) หรือน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	ระดับความต้องการ			\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ต้องการมาก	ต้องการปานกลาง	ต้องการน้อย				
1. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อต้องการคุณวุฒิสูงขึ้น	198 (63.5)	113 (36.2)	1 (0.3)	1.63	.48	มาก	1
2. ท่านต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรตามสายงานที่ตนปฏิบัติงาน	127 (40.7)	181 (58.0)	4 (1.3)	1.39	.51	มาก	4
3. ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่แตกต่างจากคุณวุฒิที่มีอยู่เดิม	135 (43.3)	160 (51.3)	17 (5.4)	1.37	.58	มาก	5
4. ท่านต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา	107 (34.3)	174 (55.8)	31 (9.9)	1.24	.61	ปานกลาง	8
5. ท่านต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาในวันเสาร์-วันอาทิตย์	94 (30.1)	137 (43.9)	81 (26.0)	1.04	.74	ปานกลาง	9
6. ท่านต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงานในวันจันทร์-วันศุกร์	143 (45.8)	131 (42.0)	38 (12.2)	1.33	.68	ปานกลาง	6
7. ท่านต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ	141 (45.2)	163 (52.2)	8 (2.6)	1.42	.54	มาก	3
8. ท่านต้องการศึกษาต่อต่างประเทศ	122 (39.1)	163 (52.2)	27 (8.7)	1.30	.62	ปานกลาง	7
9. ท่านต้องการศึกษาต่อด้วยทุนสำนักงาน ฯ	188 (60.3)	118 (37.8)	6 (1.9)	1.58	.53	มาก	2
ภาพรวม				1.37	.25	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ซึ่งทั้งหมดมี 9 ข้อ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีความต้องการมาก ($\bar{X} = 1.37, SD = .25$) เมื่อแยกเป็น รายข้อ พบว่า ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อต้องการคุณวุฒิสูงขึ้น ($\bar{X} = 1.63, SD = .48$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ท่านต้องการศึกษาต่อด้วยทุนสำนักงานฯ ($\bar{X} = 1.58, SD = .53$) เป็นอันดับ 2 และ ท่านต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{X} = 1.42, SD = .54$) เป็นอันดับ 3 ส่วนกิจกรรมท่านต้องการ ศึกษาต่อโดยใช้เวลาในวันเสาร์-วันอาทิตย์เป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 1.04, SD = .74$) หรือน้อยกว่า กิจกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายด้านการศึกษาดูงาน

ด้านการศึกษาดูงาน	ระดับความต้องการ			\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ต้องการมาก	ต้องการปานกลาง	ต้องการน้อย				
1. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ	207 (66.3)	105 (33.7)	-	1.66	.47	มาก	1
2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีโครงการศึกษาดูงานหลากหลายให้เลือกตามความต้องการของท่าน	170 (54.5)	139 (44.6)	3 (1.0)	1.53	.51	มาก	5
3. ท่านต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศ	174 (55.8)	137 (43.9)	1 (0.3)	1.55	.50	มาก	4
4. ท่านต้องการศึกษาดูงานต่างประเทศ	181 (58.0)	128 (41.0)	3 (1.0)	1.57	.51	มาก	3
5. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงานตรงกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	191 (61.2)	117 (37.5)	4 (1.3)	1.59	.51	มาก	2
ภาพรวม				1.58	.30	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านการศึกษาดูงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมาก ($\bar{X}=1.58$, $SD = .30$) เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการไปศึกษาดูงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 1.66$, $SD = .47$) มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงานตรงกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ($\bar{X}=1.59$, $SD = .51$) เป็นอันดับ 2 และต้องการศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\bar{X}=1.57$, $SD = .51$) เป็นอันดับ 3 ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีโครงการศึกษาดูงานหลากหลายให้เลือกตามความต้องการของท่านเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X}=1.53$, $SD = .51$) หรือน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัดอันดับ
 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในแต่ละด้าน (ภาพรวมของกิจกรรมแต่ละด้าน
 รวมทั้งภาพรวมของ 3 ด้าน)

ลำดับ	ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1	ด้านการฝึกอบรม	1.27	.26	ปานกลาง	3
2	ด้านการศึกษาต่อ	1.36	.25	มาก	2
3	ด้านการศึกษาดูงาน	1.58	.30	มาก	1
	รวม	1.40	.56	มาก	

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลความ และการจัด
 อันดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในภาพรวม
 ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อยู่ในระดับมีความต้องการ
 พัฒนาตนเองมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคาดหวังในด้านการศึกษาดูงานมาก รองลงมา
 ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean - \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติ t-test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test

เพศ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	109	1.07	0.26	0.490	0.330
หญิง	203	1.06	0.24		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.330 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.466	0.116	1.959	0.101
ภายในกลุ่ม	307	18.252	0.059		
รวม	311	18.718			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.101 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ระดับการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.093	0.047	0.772	0.463
ภายในกลุ่ม	309	18.625	0.060		
รวม	311	18.718			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.463 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยใช้สถิติ t-test

ประเภทตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ประเภททั่วไป	130	1.07	0.25	0.312	0.534
ระดับปฏิบัติงานถึงอาวุโส					
ประเภทวิชาการ	182	1.06	0.24		
ระดับปฏิบัติการ					
ถึงชำนาญการพิเศษ					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทตำแหน่งกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.534 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA

อายุราชการ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.490	0.372	6.636	0.000*
ภายในกลุ่ม	307	17.228	0.056		
รวม	311	18.718			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

และเพื่อให้ทราบว่าระดับอายุราชการ ในรายคูใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		2.48	2.37	2.34	2.33
1-5 ปี	2.48	-	-.11*	-.14*	-.15*
6-10 ปี	2.37		-		
11-15 ปี	2.34			-	
16 ปีขึ้นไป	2.33				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีความต้องการ
พัฒนาตนเองน้อยกว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีความต้องการ
พัฒนาตนเองน้อยกว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีความต้องการ
พัฒนาตนเองน้อยกว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน-โดยใช้สถิติ One-way ANOVA

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.057	0.019	0.315	0.814
ภายในกลุ่ม	308	18.661	0.061		
รวม	311	18.718			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับมีความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้การวิเคราะห์ หาคความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.814 ซึ่งมากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ปัจจัยด้านงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.842	0.421	7.275	0.001*
ภายในกลุ่ม	309	17.876	0.058		
รวม	311	18.718			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of variance (F-test) สำหรับความคิดเห็นของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

และเพื่อให้ทราบว่ารระดับความคิดเห็นในรายคู่ใดที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงทำ การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วย ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเอง กับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
		สูง	ปานกลาง	ต่ำ
		1.00	1.04	1.13
สูง	1.00	-	.09*	.13*
ปานกลาง	1.04		-	
ต่ำ	1.13			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างความต้องการพัฒนาตนเอง
ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า
ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในระดับสูง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในระดับสูง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.330 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.198 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.704 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเภทตำแหน่ง ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.311 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000* จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.823 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000* จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 312 คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 1,420 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 5 ด้าน คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา 3 ท่าน หลังจากปรับปรุงแล้วได้ทดลองใช้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เท่ากับ .735 และค่าความเชื่อมั่นความต้องการพัฒนาตนเองได้เท่ากับ .829

การเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติที่ใช้คือ t-test และ One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งอยู่ในระดับประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวม 5 ด้าน คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้านโดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อยู่ในระดับสูง อันดับ 1 คือ มีความคาดหวังให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและอบรมข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้แก่ตัวเองและครอบครัว และอันดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับสูง อันดับ 1 คือ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้นไปที่จะทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้ายคือ สำนักงานได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับสูง อันดับ 1 คือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการ และอันดับสุดท้ายคือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับสูง อันดับ 1 คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และอันดับสุดท้ายคือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการอย่างเหมาะสม

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับสูง อันดับ 1 คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับและหาหนทางแก้ไขร่วมกัน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ได้รับความใส่ใจและคำแนะนำ (ที่ดี) จากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวม 3 ด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความต้องการพัฒนาตนเองของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านการศึกษาดูงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการศึกษาดูงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 คือ ต้องการไปศึกษาดูงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงานตรงกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน และอันดับสุดท้ายคือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีโครงการศึกษาดูงานหลากหลายให้เลือกตามความต้องการของท่าน

2. ด้านการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 คือ ต้องการศึกษาต่อเพื่อต้องการคุณวุฒิสูงขึ้น รองลงมา คือ ต้องการศึกษาต่อดำเนินทุนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และอันดับสุดท้าย คือ ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาในวันเสาร์-วันอาทิตย์

3. ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ 1 คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รองลงมา คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอันดับสุดท้ายคือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเสาร์-วันอาทิตย์

สรุปผลสมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
6. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน
7. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากงานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ข้าราชการมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกวุฒิสภา และประชาชน ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงต้องมีการพัฒนาตนเอง สำนักงานจึงต้องมีการจัดฝึกอบรม ข้าราชการมีความต้องการให้สำนักงานจัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรการใช้เทคโนโลยี หลักสูตรการใช้ภาษาเพื่อรองรับอาเซียน และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยข้าราชการมีความสนใจที่จะศึกษาต่อ เพื่อต้องการเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น โดยต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ศึกษาต่อในประเทศ และมีความต้องการ

ให้สำนักงานสนับสนุนเกี่ยวกับทุนการศึกษา รวมทั้งให้สำนักงานจัด โครงการศึกษาดูงานที่มี ความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ศึกษาดูงานนอกหน่วยงานตรงกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันและ อยากรให้มีโครงการศึกษาดูงานที่หลากหลายให้เลือกตามความต้องการของข้าราชการเพื่อเป็น การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันมากขึ้น กว่าที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ไครพิทยากุล (2550) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการ พัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 90 คน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 90 คน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการกรมการbinพลเรือน จำนวน 182 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน มัณฑน์กาญจน์ บรรจงแถม (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมการbinพลเรือน จำนวน 182 คน พบว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการbin พลเรือนอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านการศึกษาดูงาน รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการฝึกอบรม

ด้านการศึกษาดูงาน จากผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในด้านการศึกษาดูงาน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ จึงทำให้การศึกษาดูงาน ของสำนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ การศึกษาดูงานต่างประเทศ การศึกษา ดูงานในประเทศ และตามหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ค่าใช้จ่าย ในการศึกษาดูงานค่อนข้างสูง สำนักงานจึงต้องคัดเลือกข้าราชการ ฯ ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน ดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้อย่างทั่วถึง และตรงตาม ความต้องการของข้าราชการ

ด้านการศึกษาต่อ จากผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจาก ข้าราชการต้องการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น โดยต้องการศึกษาต่อด้วยทุนของ สำนักงาน มีความสนใจศึกษาต่อในหลักสูตรตามสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำความรู้ที่ได้ใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเพื่อนำคุณวุฒิมาปรับภายในหน่วยงาน เป็นการสร้างความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานให้กับตนเอง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการ

ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในด้านการฝึกอบรม พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ มีการจัดฝึกอบรมโดยจำกัดจำนวนคนเข้ารับการฝึกอบรม จัดฝึกอบรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก บางหลักสูตรจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการเดินทางเอง หรือจัดฝึกอบรมตรงกับวันที่ข้าราชการมีการประชุม ทำให้ไม่สามารถไปฝึกอบรมได้ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม น้อยกว่าด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ

2. จากการศึกษา เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบหาความแตกต่างกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษาเปรียบเทียบเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนอายุราชการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิเชียร บัวบาน (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพราะมี การปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งปฏิบัติงานโดยตรง มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ประชาชนยอมรับ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทุกตำแหน่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับมัตถนาคาญณ์ บรรจงเต็ม (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการbinพลเรือน จำนวน 182 คน พบว่า การพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกรมการbinพลเรือนอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความคาดหวังในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพราะสำนักงาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและอบรมข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในการที่ได้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้แก่ครอบครัว มีความมั่นคง เป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ใน ระดับสูง เพราะเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและ ช่วยกันหาหนทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้การช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานยอมรับในการตัดสินใจ ของคนอื่น มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน และรับฟังความคิดเห็นพร้อมทั้งให้กำลังใจและ คำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

2.4 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพราะค่าตอบแทน ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้รับสวัสดิการ ต่าง ๆ โดยมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการ

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพราะหน่วยงานมี หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และส่งผลต่อความก้าวหน้า โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองซึ่งระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของสำนักงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

โดยทั้ง 5 ด้านมีความสอดคล้องกับแนวคิดของแนคเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 4-5) ได้ อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการ ให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการ ปรับปรุงความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ตามแนวคิดของ แนคเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น แต่อาจจะมีจุดกำเนิดที่มาของการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ส่วนใหญ่เห็นว่า มีความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานทำให้งานประสบผลสำเร็จ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเห็นว่าตำแหน่งงานทุกตำแหน่งมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสมาชิกวุฒิสภา และประชาชน จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
4. ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาข้าราชการให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจของวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหาร ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ ให้คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาว่าบุคคลใดควรได้รับการพัฒนาในแต่ละด้าน เช่น การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการฝึกอบรม และควรดำเนินการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. สำนักงานควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัวของข้าราชการ
3. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีแผนพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสามารถนำผลการดำเนินงานมาเป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุงแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการต่อไป
4. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความต้องการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 - ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ
 1. ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพราะเป็นหน่วยงานในสังกัดเดียวกันเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกันเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา
 2. ในการศึกษาวิจัยควรขยายกลุ่มประชากรให้ครบทุกกลุ่ม คือ สมาชิกวุฒิสภา ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องกับวงงานวุฒิสภา เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองให้ครบถ้วนทุกกลุ่มที่เป็นเป้าหมายการพัฒนา และนำผลที่ได้มาเสริมสร้างความต้องการพัฒนาตนเองของทุกกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาต่อไป
 3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 4. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ควรจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ จะได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). องค์การมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชาญชัย อาจินุสมาจาร. (2540). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชี่ยวชาญ อาศวีตกุล. (2530). แนวคิดในการพัฒนามนุษย์ในองค์การ มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาลการเมืองค่านิยมและการจัดการทรัพยากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: อินเอนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2551). การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นันทา ดิงสมบัติยุทธ. (2538). ความคิดเห็นและความคาดหวังที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา: ศึกษากรณีข้าราชการในส่วนกลางกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิต อินทรชั้น. (2526). การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.
- เบญจา นิลานูตร. (2540). ความคาดหวังของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาศึกษากรณีกองบัญชาการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา. (2537). “การพัฒนาตนเอง: ประคองความสำเร็จ”. *วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน*, 5(2), 1-3.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรทิพย์ ไตรพิทยากุล. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, วิทยาการบริการทั่วไป, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเทพ ฉันทนาวิ. (2543). *ความคาดหวังในบทบาทนักฝึกอบรม: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ในเครือเทเลคอมเอเชีย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระราชวรมุณี. (2538). *มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ พัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ประเทืองวิทย์.
- ไพฑูรย์ นิลเศรษฐ์. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, วิทยาการบริการทั่วไป, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *เอกสารคำสอน รายวิชาการพัฒนาตน*. ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- มันท์กาญจน์ บรรจงเต็ม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกรมการbinพลเรือน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ และคณะ. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เจริญชีพเอดิเคชัน.
- วราภรณ์ คงสาหร่าย. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิชัย พรหมเมศ. (2537). *ความคาดหวังของนักศึกษาสายอาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อการทำงานภาคอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร บัวบาน. (2549). *ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระ อรัญญมงคล. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- ศรีแพร ทวีลาภกุล. (2549). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีวรรณ จันทวงศ์. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. อุตรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ศรีวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์. (2553). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. ขอนแก่น: เพ็ญพรินติง.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2545). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2553). *สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2554). *ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาฉบับที่ 3 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สุชา จันท์ธอม. (2539). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุรพล พยอมรัมย์. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสวง สารสิทธิ์. (2535). *การพัฒนาตน (Self Development)*. เลข: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏเลย.
- อมรา รสสุข. (2541, พฤษภาคม). *คุณครูยุคโลกาภิวัตน์*. *การศึกษา กทม*, 21(5), 21-22.

- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2539). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด หลักการ วิธีการ กระบวนการ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2532). *มนุษยสัมพันธ์ในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Argyris, C. (1957). *Personality and Organization*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: 1912 Van. Nostrand Reinhold.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลเหล่านี้จะเก็บเป็นความลับ
และนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน
แต่ประการใด ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นางสาวจารุพร ฉันทวิเศษกุล

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ 1. () ชาย 2. () หญิง
2. อายุ
 1. () 18 -25 ปี 2. () 26 -33 ปี
 3. () 34 -41 ปี 4. () 42 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. () ปริญญาตรี
 3. () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประเภทตำแหน่ง
 1. () ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานถึงอาวุโส
 2. () ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ
5. อายุราชการ
 1. () 1-5 ปี 2. () 6 -10 ปี
 3. () 11-15 ปี 4. () 16 ปีขึ้นไป
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1. () ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. () 15,001-20,000 บาท
 3. () 20,001-25,000 บาท 4. () 25,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์
ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของ
ข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงกับตำแหน่ง					
2. ตำแหน่งของท่านมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน					
3. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ					
4. ท่านได้รับมอบหมายงานมากเกินไปที่จะทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
7. สำนักงานได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุเป้าหมาย					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
3. ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง					
4. ท่านมีความคาดหวังให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและอบรมข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
5. การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
6. การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้แก่ท่านและครอบครัว					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงาน					
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับและหาหนทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
3. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับการตัดสินใจของท่าน					
4. ท่านได้รับกำลังใจและคำแนะนำ (ที่ดี) จากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อผิดพลาด					
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการปฏิบัติงาน					
7. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
3. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการอย่างเหมาะสม					
4. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโปร่งใส ตรวจสอบได้					
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความก้าวหน้าของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง : ประเด็นข้อความต่อไปนี้มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง
 ให้ท่านประเมินว่าท่านได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด
 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับกรกระทำของท่าน
 (กรุณาตอบทุกข้อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ต้องการ มาก	ต้องการ ปานกลาง	ต้องการ น้อย
ด้านการฝึกอบรม			
1. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ที่จัดโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
2. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก			
3. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจ แม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง			
4. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเวลาราชการเท่านั้น			
5. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเสาร์ - วันอาทิตย์			
6. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ			
7. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			
8. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ			
9. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ต้องการ มาก	ต้องการ ปานกลาง	ต้องการ น้อย
ด้านการศึกษาคือ			
1. ท่านต้องการศึกษาคือเพื่อต้องการคุณวุฒิสูงขึ้น			
2. ท่านต้องการศึกษาคือในหลักสูตรตามสายงานที่ตน ปฏิบัติงาน			
3. ท่านต้องการศึกษาคือในสาขาวิชาที่แตกต่างจาก คุณวุฒิที่มีอยู่เดิม			
4. ท่านต้องการศึกษาคือโดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา			
5. ท่านต้องการศึกษาคือใช้เวลาในวันเสาร์-วันอาทิตย์			
6. ท่านต้องการศึกษาคือใช้เวลาหลังเลิกงาน ในวันจันทร์-วันศุกร์			
7. ท่านต้องการศึกษาคือภายในประเทศ			
8. ท่านต้องการศึกษาคือต่างประเทศ			
9. ท่านต้องการศึกษาคือด้วยทุนสำนักงาน ฯ			
ด้านการศึกษาคือ			
1. ท่านต้องการไปศึกษาคืองานที่มีความสอดคล้อง กับงานที่รับผิดชอบ			
2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีโครงการศึกษาคืองาน หลากหลายให้เลือกตามความต้องการของท่าน			
3. ท่านต้องการศึกษาคืองานภายในประเทศ			
4. ท่านต้องการศึกษาคืองานต่างประเทศ			
5. ท่านต้องการไปศึกษาคืองานนอกหน่วยงาน ตรงกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน			

😊 ขอขอบคุณทุกท่าน 😊

ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม