

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

พล.อ.บัณฑิตย์ บุญยะปาน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ พลเอก บัณฑิตย์ บุญยะปาน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์) .....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)  
วันที่.....16.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ...2560....

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ฉบับนี้ สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชณีย์ ธารเสนาและอาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทั้งยังให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ศึกษาตลอดมา ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ พลตรี กิตติ เกตุศรี เลขานุการกองบัญชาการกองทัพไทย รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ที่สำคัญ ขอขอบคุณ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

คุณความดีอันพึงมีและประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษางานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน บิดา มารดา ครูอาจารย์ ภรรยา บุตร เพื่อน พี่ น้อง ทุกคน ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาและจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ ให้สำเร็จสมตามความมุ่งหมายทุกประการ

พล.อ.บัณฑิตย์ บุญยะปาน

58930266: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ การพัฒนาตนเอง/ กรมสารบรรณทหาร

บัณฑิตย์ บุญยะปาน: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (THE DESIRE FOR SELF-DEVELOPMENT OF THE MILITARY OFFICERS AT THE DEPARTMENT OF THE ADJUTANT GENERAL, THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ค. 125 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติราชการประจำ จำนวน 146 นาย ชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี ถึง พันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงานและด้านการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการฝึกอบรมและด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศและลักษณะงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศและด้านการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

58930266: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: DESIRE/ SELF-DEVELOPMENT/ THE DEPARTMENT OF THE  
ADJUTANT GENERAL

BUNDIT BOONYAPAN : THE DESIRE FOR SELF-DEVELOPMENT OF THE  
MILITARY OFFICERS AT THE DEPARTMENT OF THE ADJUTANT GENERAL,  
THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS. ADVISOR: SUPRANEE  
THAMMAPITAK, D.P.A. 125 P. 2016.

The purposes of the research are to study the desire for self-development and the suggestions of the military officers who work at the Department of the Adjutant General, the Royal Thai Armed Forces Headquarters, and to compare the five aspects of desire classified by personal factors including gender, age, educational background, income, military ranks, working period, and types of work. The population of the research is 146 military officers of the Department of the Adjutant General, the Royal Thai Armed Forces Headquarters who are in the ranks of corporal to colonel. The researcher used a questionnaire that has 0.97 reliability as a research instrument. The statistical methods used in the data analysis are frequency distribution, percentage, average and standard deviation. The hypothesis was tested by t-test, One-way ANOVA and Scheffe' method or Least significant difference (LSD) method is used to compare if there was statistical significance.

The results showed that the military officers of the Department of the Adjutant General, the Royal Thai Armed Forces Headquarters have a high level of desire for self-development in all five aspects. The comparison between the desire for self-development and personal factors reveals that the military officers who are in different ages, have a different desire for self-development through educational visits and operations. The military officers with different educational backgrounds have a different desire for self-development in all five aspects. Moreover, the military officers who earn different incomes have a different self-development desire through orientation, training, educational visits. Furthermore, the military officers who have different ranks and different types of work have a different desire for self-development through orientation and training with a statistical significance of 0.05

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ค
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	14
ภารกิจ การจัด และวิสัยทัศน์ของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
วิธีการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	37
4 ผลการวิจัย.....	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	43
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	48
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	104
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	125

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง.....	28
2 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร.....	32
3 จำนวนประชากรข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	34
4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ.....	39
5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ.....	40
6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	40
7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้.....	41
8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ.....	41
9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	42
10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะงาน.....	42
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ (N = 146).....	43
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม (N = 146).....	44
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน (N = 146).....	45
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน (N = 146).....	46
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (N = 146).....	47



## สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน (N = 146).....	48
17	การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ โดยจำแนกตามเพศ (N = 146).....	49
18	การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม โดยจำแนกตามเพศ (N = 146).....	49
19	การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน โดยจำแนกตามเพศ (N = 146).....	50
20	การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ (N = 146).....	50
21	การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจำแนกตามเพศ (N = 146).....	51
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามอายุ (N = 146).....	51
23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับอายุ (N = 146).....	52
24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ (N = 146).....	53

## สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับอายุ (N = 146).....	53
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามอายุ (N = 146).....	54
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับอายุ (N = 146).....	55
28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานจำแนกตามอายุของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 146).....	55
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ (N = 146).....	56
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับอายุ.....	57
31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุของข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย (N = 146).....	57
32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกตามอายุ (N = 146).....	58
33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับอายุ (N = 146).....	59

## สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	59
35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศจำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	60
36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	60
37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	61
38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	62
39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	62
40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	63
41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	64
43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	65
44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	66
45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	66
46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	67
47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	68
48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146).....	68
49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามรายได้(N = 146).....	69

## สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้ (N = 146).....	70
51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 146).....	70
52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายได้(N = 146).....	71
53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับรายได้ (N = 146).....	72
54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 146).....	72
55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามรายได้ (N = 146).....	73
56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับรายได้ (N = 146).....	74
57 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 146).....	74
58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้(N = 146).....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับรายได้ (N = 146).....	76
60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามรายได้ (N = 146).....	76
61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับรายได้ (N = 146).....	77
62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามชั้นยศ(N = 146).....	78
63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับชั้นยศ (N = 146).....	78
64 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 146).....	79
65 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามชั้นยศ(N = 146).....	80
66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับชั้นยศ (N = 146).....	80
67 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 146).....	81

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
68	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามชั้นยศ (N = 146).....	82
69	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน กับชั้นยศ (N = 146).....	82
70	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามชั้นยศ(N = 146).....	83
71	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน กับชั้นยศ (N = 146).....	84
72	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามชั้นยศ (N = 146).....	84
73	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับชั้นยศ (N = 146).....	85
74	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	86
75	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	86

## สารบัญญัตินาง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
76	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	87
77	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)....	88
78	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	88
79	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับระยะเวลา การปฏิบัติงาน (N = 146).....	89
80	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	90
81	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	90
82	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	91
83	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146).....	92



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
84	92
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146).....	
85	93
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับลักษณะงาน (N = 146).....	
86	94
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146).....	
87	95
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามลักษณะงาน(N = 146).....	
88	95
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับลักษณะงาน (N = 146).....	
89	96
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146).....	
90	58
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146).....	
91	97
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับลักษณะงาน (N = 146).....	
92	98
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146).....	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับลักษณะงาน (N = 146).....	99
94 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146).....	99
95 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับลักษณะงาน (N = 146).....	100
96 สรุปการทดสอบสมมติฐาน .....	101

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	13
3 Clayton Alderfer's ERG Theory.....	14
4 ผังการจัดกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	24

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศหรือองค์กรทุกประเภท จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุ และการจัดการ (Koontz & Cyril, 1972) ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในบรรดาทรัพยากรเหล่านั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด กล่าวคือ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันผลกระทบจากสถานการณ์ทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นแรงผลักดันที่สำคัญประการหนึ่งให้เกิดการตื่นตัวในการปรับ โครงสร้างของภาครัฐและองค์กรธุรกิจ ในภาคเอกชน การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคลากรในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร ด้วยเหตุว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะบริหารและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีก็ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว และที่สำคัญทุกองค์กรมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นประจำตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นงานสำคัญที่จะขาดเสียมิได้ในงานพัฒนาองค์กรด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่จะต้องทำตลอดเวลาของการดำเนินการ (อรุณ มหาโยธา, 2545)

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยงานหลักของกองทัพที่มีหน้าที่ควบคุมอำนาจการสั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลังการป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม

ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องมีการปฏิรูปการบริหารจัดการกำลังพลให้ถูกต้อง มีความโปร่งใส  
 ยกระดับความชำนาญของกำลังพลให้มีความทันสมัย พัฒนาขีดความสามารถและเพื่อให้สอดคล้อง  
 กับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546  
 การบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบันได้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล  
 (Good governance) ให้การทำงานเกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า เปิดเผย โปร่งใส  
 และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิด  
 และวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการ คล่องตัว รวดเร็ว  
 มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถรองรับต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

กรมสารบรรณทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทย มีวิสัยทัศน์เป็นเลิศ  
 ในระบบงานสารบรรณ และการบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล และมีภารกิจสำคัญ คือ ดำเนินการ  
 เกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการกำลังพล พิธีการ และการศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหาร  
 สารบรรณของกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีภาระงานค่อนข้างมาก  
 เป็นหน่วยงานที่ต้องดูแลสิทธิกำลังพลให้กับข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยทุกคน  
 ตลอดจนถึงต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านงานพระราชพิธี รัฐพิธีและพิธีการต่าง ๆ  
 อีกประการหนึ่งด้วย โดยบุคลากรในกรมสารบรรณทหารทุกคนทุกระดับนับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญ  
 ที่จะขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการ  
 ให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา เพราะการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้  
 ทักษะ และความสามารถของบุคคลทั้งหมด (อรุณ รักธรรม, 2524, หน้า 5) และต้องการให้บุคลากร  
 ของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้น  
 จะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา  
 หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน  
 และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนา  
 ตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขัน ไม่ว่าจะในเวที  
 หรือสถานการณ์ใดก็ตาม”

อย่างไรก็ตาม จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนอง  
 แนวทางการปฏิรูปการบริหารจัดการกำลังพล รวมถึงผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์  
 ทำให้กรมสารบรรณทหารจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและทัศนคติของบุคลากร  
 ของหน่วยให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการปฏิบัตินโยบายการแนวใหม่ของรัฐบาลที่ต้องสามารถ  
 รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จากผลกระทบของมาตรการปรับลดกำลังพลภาครัฐ รวมทั้งมีทักษะ

ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน เมื่อเวลาผ่านไป วิทยาการและเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคไร้พรมแดนหรือยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) (พิสุทธิ์ อุดชาชน, 2547)

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับ จากการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาด้ว้นกำลังพลของหน่วย กล่าวคือ จะส่งผลให้กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถใช้ทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างแรงจูงใจให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งก่อให้เกิด การพัฒนากำลังพลและพัฒนาหน่วยงาน สามารถบริหารงานอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ภายใต้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด ตอบสนองความต้องการของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทยอย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศต่างกัน
2. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมต่างกัน
3. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน
4. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานต่างกัน





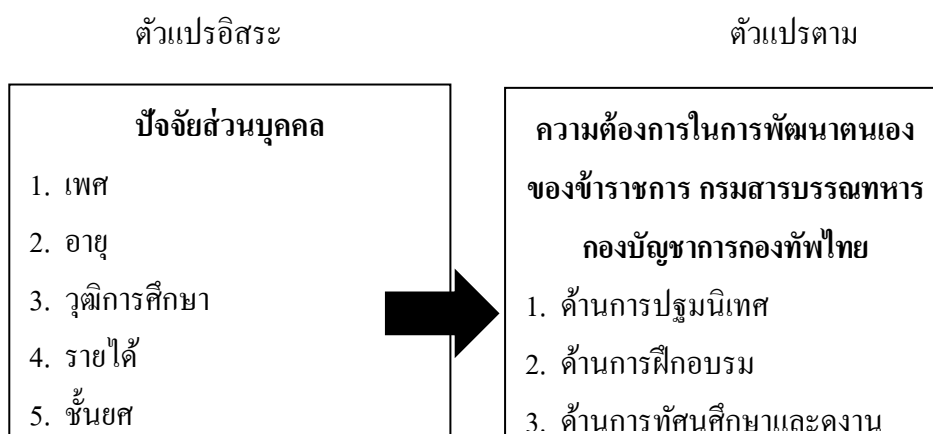


35. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง และได้นำมาเป็นประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน เป็นตัวแปรอิสระ

ในส่วนของตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ตัดแปลงจากแนวทางการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และกำหนดเป็นการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3. ทำให้ทราบข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาที่วิจัย
  - ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ใน 5 ด้าน คือ
    - 1.1 ด้านการปฐมนิเทศ
    - 1.2 ด้านการฝึกอบรม
    - 1.3 ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน
    - 1.4 ด้านการปฏิบัติงาน
    - 1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน
 

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ขอบเขตด้านพื้นที่
 

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ชั้นยศ ตั้งแต่สิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี จนถึง พันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก จำนวน 146 นาย

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงธันวาคม พ.ศ. 2559

รวมระยะเวลาในการวิจัย 4 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมสารบรรณทหาร หมายถึง หน่วยงานที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทย มีวิสัยทัศน์ เป็นเลิศในระบบงานสารบรรณ และการบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล และมีภารกิจสำคัญ คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการกำลังพล พิธีการ และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการ เหล่าทหารสารบรรณ ของกองบัญชาการกองทัพไทย มีเจ้ากรมสารบรรณทหาร เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง ข้าราชการประจำการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ชั้นยศสิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี จนถึงชั้นยศพันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มเติม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ข้าราชการจำเป็นต้องมี เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ของข้าราชการสังกัดกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ต้องการเพิ่มเติม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่จำเป็นที่จำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติงาน

ชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศทางทหารที่ได้รับพระราชทานแต่งตั้ง โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. นายทหารสัญญาบัตร ตั้งแต่ ร้อยตรี (ร.ต.) เรือตรี (ร.ต.) เรืออากาศตรี (ร.ต.), ร้อยโท (ร.ท.) เรือโท (ร.ท.) เรืออากาศโท (ร.ท.) ร้อยเอก (ร.อ.) เรือเอก (ร.อ.) เรืออากาศเอก (ร.อ.), พันตรี (พ.ต.) นาวาตรี (น.ต.) นาวาอากาศตรี (น.ต.) พันโท (พ.ท.) นาวาโท (น.ท.) นาวาอากาศโท (น.ท.) พันเอก (พ.อ.) นาวาเอก (น.อ.) นาวาอากาศเอก (น.อ.)

2. นายทหารประทวน ตั้งแต่ สิบตรี (ส.ต.) จ่าตรี (จ.ต.) จ่าอากาศตรี (จ.ต.), สิบโท (ส.ท.) จ่าโท (จ.ท.) จ่าอากาศโท (จ.ท.) สิบเอก (ส.อ.) จ่าเอก (จ.อ.) จ่าอากาศเอก (จ.อ.), จ่าสิบตรี (จ.ส.ต.) พันจ่าตรี (พ.จ.ต.) พันจ่าอากาศตรี (พ.อ.ต.) จ่าสิบโท (จ.ส.ท.) พันจ่าโท (พ.จ.ท.) พันจ่าอากาศโท (พ.อ.ท.) จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.) พันจ่าเอก (พ.จ.อ.) พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ห้วงระยะเวลาที่ข้าราชการคนใดคนหนึ่งถูกกำหนด ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ข้าราชการในกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จะต้องปฏิบัติ แบ่งออกเป็นระดับผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ระดับหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความประสงค์ของข้าราชการ สังกัดกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ต้องการเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่จำเป็นที่ต้องมี เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมการแนะนำบุคลากร ทั้งที่เข้ามารับราชการใหม่ ในกรมสารบรรณทหาร หรือผู้ที่รับราชการมานาน แต่เพิ่งได้รับการ โอนหรือปรับย้ายเปลี่ยนหน้าที่/ ตำแหน่งไปรับผิดชอบงานใหม่ ให้รู้ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน รวมทั้งงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนแนะนำผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

2. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ให้แก่ข้าราชการระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ทั้งข้าราชการที่บรรจุใหม่ปรับย้ายเข้ามาใหม่ หรือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการมานานแล้ว เพราะมีความมุ่งหมายที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการให้ดีขึ้น

3. ด้านการทัศนศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติในสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้รับจากองค์กรที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันหรือที่สามารถนำมาปรับใช้กันได้ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้กับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร เพื่อพัฒนาวิธีหรือขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคม ในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ หน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดกิจกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัยมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
  - 1.1 ความหมายของความต้องการ
  - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
  - 2.1 ความหมายการพัฒนาตนเอง
  - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
  - 2.3 วิธีการพัฒนาตนเอง
3. ภารกิจ การจัด และวิสัยทัศน์ของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

##### ความหมายความต้องการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 648) ได้ให้ความหมายความต้องการไว้ว่าสิ่งอยากได้ ใครได้ สิ่งทีประสงค์

ระพีพันธ์ โปธิ์ศรี (2542, หน้า 2) ให้คำนิยามว่า ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนาส่วนบุคคลในการที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งปัญหาที่เกิดจากความต้องการ (Want) นั้นไม่รุนแรงเท่ากับปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็น (Need)

ลักขณา สรีวัฒน์ (2544, หน้า 25) ได้อธิบายว่า ความต้องการเป็นปัจจัยที่สำคัญมากเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เนื่องจากความต้องการเป็นความรู้สึกจากภายในและได้รับอิทธิพลมาจากหลายประการ นั้นหมายความว่า ความต้องการเกิดมาจากผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ จากภายในจิตใจที่สั่งออกมาในรูปของความต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

จากความหมายของความต้องการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ยากได้ สิ่งที่ประสงค์จะให้เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดแรงผลักดันจากภายในกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือตามแผนงานที่องค์การได้ตั้งไว้

**แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการ** ได้มีนักวิชาการ นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้หลากหลายดังนี้

นงลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์ (2541, หน้า 57-58) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกคาดหวังของมนุษย์ว่าจะได้รับการตอบสนองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้รับการตอบสนองในหลาย ๆ ทาง จึงสรุปไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประเภทผสมผสานกัน ดังนี้

1. ความต้องการได้รับการตอบสนองทางสังคม เช่น ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องยอมรับในความสามารถ
2. ความต้องการได้รับการตอบสนองทางร่างกาย เช่น การที่มีความปลอดภัยในชีวิตทั้งของตนเองและครอบครัว การที่มีอาหารเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การมีเสื้อผ้าสวมใส่ที่เหมาะสม เป็นต้น
3. ความต้องการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ เช่น การได้รับความไว้วางใจ ได้ความรัก ได้ความสบายใจ เป็นต้น

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2537, หน้า 61-63) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) มักเกิดเองตามธรรมชาติ และเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม และความต้องการยารักษาโรค
2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังและความต้องการบางอย่างอาจไม่แสดงออกหรือบางอย่างอาจแสดงออกมาอย่างชัดเจนเปิดเผย เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับในสังคมหมู่่มาก ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการที่ได้โอกาสในความเจริญก้าวหน้า

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 166) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต
2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการทางจิตใจ แต่เน้นที่เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยการเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางกายภาพ เพื่อให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้และมีความสุขสมบูรณ์ แข็งแรงทางร่างกาย เพื่อส่งไปเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการทางจิตใจ อารมณ์ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้เกิดการยอมรับในสังคม โดยต้องการที่จะอยู่ร่วมกับสังคม ต้องการความไว้วางใจจากผู้อื่น

#### **ทฤษฎีความต้องการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland's need theory)**

(Mondy, 1961, pp. 306-307) จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ประสบผลสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง แรงผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความโดดเด่น ความต้องการที่ทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น หรือต้องการทำให้เหนือกว่ามาตรฐานทั่ว ๆ ไป ซึ่งคนที่มีความต้องการแบบนี้จะเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่ทำหายความสามารถ และเป็นคนที่รับผิดชอบในการทำงานของตนเอง ไม่ว่างงานนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Need for power) หมายถึง เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจ อิทธิพลเพื่อจะเข้าไปควบคุมกำกับบุคคลอื่นให้ทำตามที่ต้องการ ชอบการทำงานลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3. ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่น (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นผูกมิตร ชอบงานสังสรรค์และกิจกรรมทางสังคม คนประเภทนี้ต้องการบรรยากาศในการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน คนประเภทนี้จะเป็นผู้ที่พยายามสร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ไว้

#### **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)**

(Noe, 1990 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 311) มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการด้านนี้จะต้องมีอยู่เสมอ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งก็ตามมากก็คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ซึ่งความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยชรา

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance needs) มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่ประสบความสำเร็จ ต้องการให้ผู้อื่นเห็นถึงคุณค่าของตนเอง ต้องการการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนอง คนผู้นั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และจะเป็นคนที่มีประโยชน์

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) ความต้องการนี้เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับที่สูงที่สุด



ภาพที่ 2 พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two factors theory)

Herberz (1891 อ้างถึงใน อุดม ทุมโฆษิต, 2544, หน้า 300) เป็นทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างมีความสุข เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง คุณลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนยอมอุทิศตัวเองให้กับองค์กร อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในที่สุด ส่วนปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว



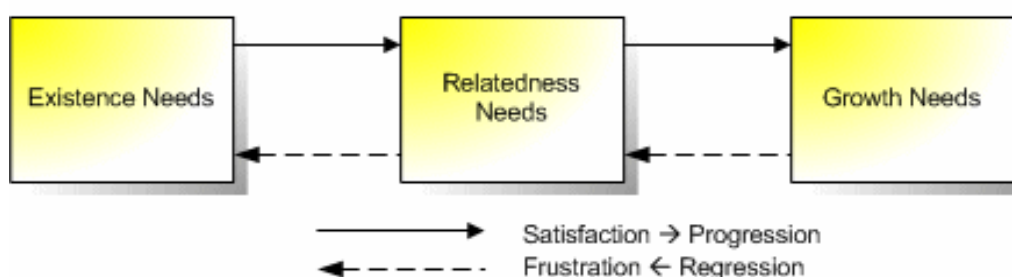
ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน หัวหน้างาน ความมั่นคงในงาน ค่าจ้างเงินเดือน เป็นต้น Herzberg ยังอธิบายอีกว่า ควรจะใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

### ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

พริษฐ์ มณีไชย (2527 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2539, หน้า 37-38) ได้กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ให้เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G

### Clayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 3 Clayton Alderfer's ERG theory

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

#### ความหมายการพัฒนาตนเอง

ในทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนในการบริหารจัดการองค์กร ทรัพยากรที่สำคัญสิ่งหนึ่งซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายสูงสุดก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป (Organization sustainable) จะต้องเริ่มจาก

การลงทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งเป็นวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต (ดร.บัญชา เกติมณี) ได้มีผู้ให้ความหมาย คำจำกัดความการพัฒนาตนเองของบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 827) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 675) ได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ฉะนั้น การพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงหมายถึง การทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญขึ้น

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550, หน้า 23) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น

บุญธรรม สีขานอก (2547, หน้า 24) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ การเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมรวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

จิรวัดน์ พิมพาสร้อย (2544, หน้า 45-46) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ การเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมรวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการเสริมสร้าง เพิ่มพูน แสวงหาความรู้ และปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

#### ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

วรจิตร์ ปัญญาดี (2549, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญก็คือ คน หากหน่วยงานใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอกับการใช้งานหรือใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะทำให้องค์กรมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ฉะนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

รวมทั้งการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานการณ์ทางสังคมบังคับให้ข้าราชการต้องปรับความคิด เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

### วิธีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงาน คือ เมื่อบุคคลได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานต่าง ๆ

ยูวดี ศรีธรรมรัฐ (2541, หน้า 206 อ้างถึงใน สุทธาศินี สีดาว, 2550) กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาตนเองว่าควรต้องเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ การหาความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกวิธีการที่เหมาะสม การประเมินผลและติดตามผลการดำเนินการ

สมาน รังสิโยภยกุล (2544, หน้า 84-85) อธิบายวิธีการพัฒนาตนเองไว้ 5 ด้าน คือ การอบรมด้านธุรการ การอบรมด้านการบริหาร การอบรมเทคนิคการอบรม การอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่าง การอบรมทางวิชาการ

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในองค์กรต่าง ๆ มีหลักการวัตถุประสงค์ และลักษณะดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน แต่ลักษณะและวิธีการจัดการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์หรือความต้องการขององค์กรนั้น ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร 5 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภายหลังจากที่ได้เสาะหาและคัดเลือกพนักงานได้แล้ว กิจกรรมหรืองานที่ต้องทำในทางการบริหารงานบุคคลขั้นถัดมา คือ การที่จะต้องทำการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ คือ เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะเริ่มแรก ที่เข้ามาทำงาน แผนงานด้านการจัดทำปฐมนิเทศนี้ในทิศทางที่ถูกพนักงานใหม่ควรจะได้รับ การบอกกล่าวเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ เพื่อที่จะให้เป็นผลสำเร็จต่อองค์กร

พนม วิจารณ์สุนทร (2541, หน้า 149 อ้างถึงใน นรินทร์ กมลรัตน์, 2550, หน้า 18) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เมื่อแรกเข้า ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุใหม่หรือโยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่น โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบถึงนโยบาย และหน้าที่ของหน่วยงานโดยละเอียด และให้เข้าใจ กฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่

ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ และวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรให้เข้าใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และสุดท้ายก็เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 125) กล่าวถึงความสำคัญของการปฐมนิเทศว่า การปฐมนิเทศนับเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ฝ่ายบุคคลจะต้องจัดขึ้น เพราะถ้าหากไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จะทำให้พนักงานขาดความอบอุ่น และบางครั้งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต เป็นธรรมดาของมนุษย์เมื่ออยู่ในที่ใหม่จะรู้สึกแปลกๆ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำพนักงานให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงประวัติขององค์กรและผู้บริหารองค์กร เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการต้อนรับพนักงานใหม่ให้มีความอบอุ่น หรือเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ให้รู้จักซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลกับพนักงานที่องค์กรสรรหาเข้ามาใหม่ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อพนักงานใหม่จะได้รู้สึกที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และช่วยลดภาวะการลาออกของพนักงานซึ่งองค์กรไม่ต้องสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาใหม่ จึงถือเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อีกมากมาย เช่น ค่าใช้จ่ายด้านฝึกอบรม เป็นต้น

2. การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 1372) อบรม หมายถึง แนะนำพร่ำสอนให้ซึมซาบเข้าไปจนติดเป็นนิสัย แนะนำชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการบ่มนิสัย ขัดเกลานิสัย

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 2) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อจะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดนัย เทียนพุฒ (2543, หน้า 20) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง การยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบหมายให้ทำ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และความเข้าใจในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและนำความรู้ที่ได้กลับมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

3. การทัศนศึกษาและดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนทัศน์ของบุคลากรให้มีความรู้ที่ขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปดูงานในหน่วยที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 562) ให้ความหมาย ทัศนศึกษาว่าหมายถึง ท่องเที่ยวเพื่อแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ด้วยการดู การเห็น การศึกษานอกสถานที่ Good (1945, p. 169 อ้างถึงใน สิริินทร์ ถัดจากกรม, 2551, หน้า 34) ได้ให้ความหมายในพจนานุกรมการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นการเดินทางเพื่อศึกษานอกสถานที่ตามจุดประสงค์ของการศึกษา โดยไปศึกษาตามสถานที่ต่าง ๆ ที่มีวัสดุหรือสื่อสำหรับการเรียน โดยใช้การสังเกตและเรียนรู้โดยตรง เช่น ไปศึกษานอกสถานที่ที่โรงงานหรือไปชมระบบชลประทาน

2. ไปเยี่ยมชมโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่นักเรียนสนใจ เพื่อเห็นระบบการทำงานของอาชีพนั้น ๆ เพื่อเป็นข้อมูล

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550, หน้า 23) ให้ความหมายการศึกษาดูงานว่า เป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน การแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การทัศนศึกษาและดูงาน หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนทัศน์ในสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้รับจากองค์กรที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน หรือที่สามารถนำมาปรับใช้กันได้ให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อพัฒนาวิธีหรือขั้นตอนการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาการทำงานของตน

4. การปฏิบัติงาน ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 65) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติ ออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่ต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติ และมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529, หน้า 49) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ

ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่ กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมโนทัศน์ของตนเอง ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะ ในการใช้งานระบบสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

เดชบดีนทร์ ปัญญาจันทร์ (2549, หน้า 4) กล่าวถึง เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การให้บริการเอกสาร/ สิ่งพิมพ์/ วารสาร เพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรม การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดสถานที่ให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต สนับสนุนให้เข้าอบรม กับหน่วยงานอื่น และการประกวดการจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในค่านงบประมาณ

ชูชีพ ชัยศรี (2550, หน้า 7) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดการกรรม ที่นำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการในสำนักงาน การพัฒนาการใช้ระบบ เครือข่าย การนำอินเทอร์เน็ตมาใช้สืบค้นข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบเครือข่าย และการส่งรายงานทางอีเมลล์

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้งานระบบสารสนเทศของบุคคล เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

### **ภารกิจ การจัด และวิสัยทัศน์ของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 77 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราชอธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นและเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ

และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ”

และพระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551

มาตรา 15 กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

มาตรา 17 กองทัพอากาศมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1. กองบัญชาการกองทัพอากาศ
2. กองทัพบก
3. กองทัพเรือ
4. กองทัพอากาศ
5. ส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 18 กองบัญชาการกองทัพอากาศมีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแล การดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพอากาศ ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ**

1. วิสัยทัศน์ คือ เป็นเลิศในระบบงานสารบรรณ และการบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล
2. ภารกิจ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการกำลังพล พิธีการ

และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าสารบรรณของกองบัญชาการกองทัพอากาศ

มีเจ้ากรมสารบรรณทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ
4. ขอบเขตความรับผิดชอบ

4.1 เสนอความเห็นแก่ผู้บังคับบัญชาและกำกับการในกิจการสารบรรณ

ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ

4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณและเป็นศูนย์รับ-ส่งเอกสารในกองบัญชาการกองทัพอากาศ

4.3 ดำเนินการและกำกับการ การฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหารสารบรรณ

ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ

4.4 ดำเนินการในรายละเอียดเกี่ยวกับธุรการกำลังพล บำเหน็จความชอบ ประวัติและประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้กับข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

4.5 ดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ เงินกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ บัตรประจำตัวข้าราชการ และสิทธิกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

4.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ การขอพระราชทานเพลิงศพ และการขอทหารกองเกียรติยศ รวมทั้งบำเหน็จตกทอดและสิทธิประโยชน์กำลังพล ของผู้ที่เกษียณอายุราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

4.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านการสารบรรณ ธุรการกำลังพล และสิทธิประโยชน์กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

4.8 ดำเนินการเกี่ยวกับพิธีการในกองบัญชาการกองทัพไทย

4.9 ดำเนินการจัดหา เก็บรักษา และแจกจ่ายสิ่งพิมพ์ แบบพิมพ์ ให้กับส่วนราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทย

4.10 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

## 5. การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่

### 5.1 กองสารบรรณ

5.1.1 ดำเนินการรวบรวม เก็บรักษา คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบธรรมเนียม ให้ถูกต้อง และทันสมัย

5.1.2 เป็นศูนย์รับ-ส่งเอกสารในกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งการแยกเรื่อง การควบคุม การเก็บรักษาการสำเนาแจกจ่าย และการทำลายเอกสาร

5.1.3 การจัดการศึกษา พัฒนากำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ในเหล่าทหารสารบรรณเป็นรายบุคคล ควบคุมกำลังพลเหล่าทหารสารบรรณและเผยแพร่ความรู้ ด้านงานสารบรรณ

5.1.4 การออกคำสั่งกองบัญชาการกองทัพไทยในเรื่องการรักษาการณ์

5.1.5 โต้ตอบเอกสารทางธุรการเกี่ยวกับแบบธรรมเนียม

### 5.2 กองกลาง

5.2.1 ดำเนินการทางธุรการและการจัดการกำลังพล การฝึกศึกษา และการรักษา ความปลอดภัยในกรมสารบรรณทหาร

5.2.2 ดำเนินการส่งกำลังและบริการให้แก่หน่วยในกรมสารบรรณทหาร ในเรื่องการพลาธิการ การเคลื่อนย้าย การส่งกำลัง การยุทธโยธา และการสวัสดิการ



5.2.3 ดำเนินการจัดหา เก็บรักษา แจกจ่าย ซ่อมและจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ให้กับ  
หน่วยในกรมสารบรรณทหาร

5.2.4 ดำเนินการจัดหาแบบพิมพ์ และแบบธรรมเนียม สนับสนุนหน่วยต่าง ๆ  
ในกองบัญชาการกองทัพไทย

### 5.3 กองพิธีการ

5.3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการประกอบงานพิธีการทางทหาร ในกองบัญชาการ  
กองทัพไทย (เว้นพิธีเกี่ยวกับการฝึกศึกษาและพิธีการทางศาสนา)

5.3.2 การจัดนายทหารรับ-ส่งเสด็จฯ และเข้าเฝ้าฯ ในงานพระราชพิธี  
รัฐพิธีและพิธีการต่าง ๆ

5.3.3 การจัดนายทหารประสานการปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามเสด็จ  
ในงานพระราชพิธี

5.3.4 การจัดผู้แทนเข้าร่วมงานพิธีต่าง ๆ รวมทั้งการเชิญและการต้อนรับ

### 5.4 กองการกำลังพล

5.4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การโอน การแต่งตั้งข้าราชการกลาโหมพลเรือน  
เป็นนายทหารสัญญาบัตร การแต่งตั้งยศ การถอดยศ และการออกจากราชการ

5.4.2 ดำเนินการเลื่อนชั้นเงินเดือนและปรับเงินเดือนข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

5.4.3 ดำเนินการให้รับและงดรับเงินเพิ่มต่าง ๆ และเงินประจำตำแหน่ง  
ของข้าราชการ

5.4.4 ตรวจสอบคุณสมบัติของนายทหารประทวนที่จะทำหน้าที่ในตำแหน่ง  
นายทหารสัญญาบัตร

5.4.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จพิเศษ  
จากผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการที่ถึงแก่กรรม พิกัด ทูพพลภาพ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่

5.4.6 ดำเนินการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บประวัติรับราชการของข้าราชการ  
ชั้นสัญญาบัตร

5.4.7 การควบคุมการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ  
ในกองบัญชาการกองทัพไทย

5.4.8 การออกใบรับรองราชการทัพ การตรวจสอบเวลาราชการที่ถูกต้อง  
และการจัดทำบัตรเหรียญตรา

5.4.9 การรายงานข้าราชการถึงแก่กรรม

5.4.10 การออกประกาศการเปลี่ยนชื่อตัวชื่อสกุล

5.4.11 การให้การสนับสนุนการรับสมัครสอบบุคคลพลเรือนเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

#### 5.5 กองสิทธิประโยชน์กำลังพล

5.5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญตรา การส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5.5.2 การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ การขอพระราชทานเพลิงศพ การขอทหารกองเกียรติยศ

5.5.3 ดำเนินการขอแต่งตั้งราชองครักษ์เวร และขอเปลี่ยนเวรประจำพระองค์

5.5.4 การจัดทำบัตรประจำตัวของข้าราชการ บัตรเหรียญตราของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ

5.5.5 ดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับการขอรับเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ บำเหน็จตกทอด รวมทั้งการขอรับเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

5.5.6 การขอลาอุปสมบทของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและการลาไปประกอบ พิธีฮัจย์

5.5.7 การลาพักเพื่อรอการปลดก่อนเกษียณอายุราชการ

#### 5.6 กองกรรมวิธีข้อมูล

5.6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนงาน ด้านการสารบรรณ ทูตการกำลังพล และสิทธิประโยชน์กำลังพล การฝึกศึกษาในสายวิชาการ เหล่าทหารสารบรรณในกองบัญชาการกองทัพไทย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร งานกรมสารบรรณทหารบนเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต

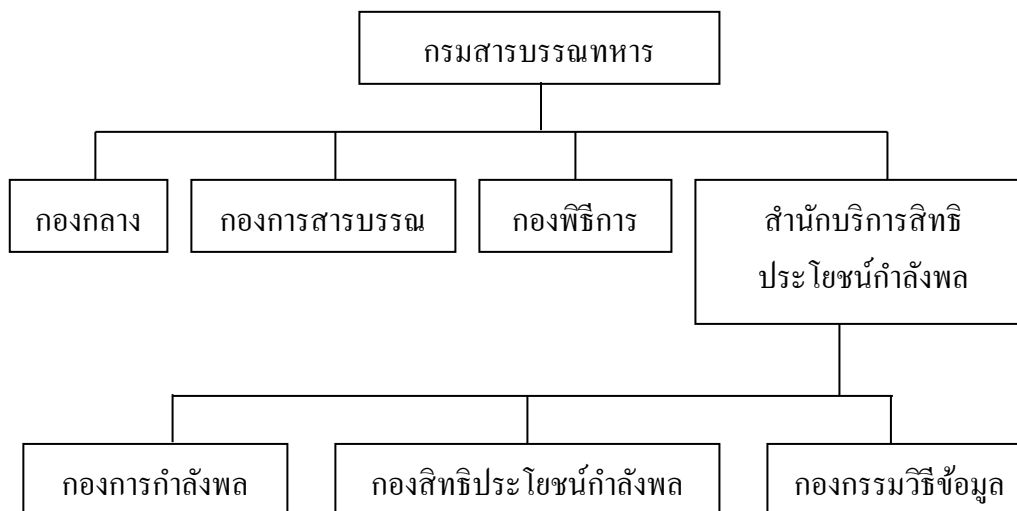
5.6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ออกแบบระบบ การเขียน โปรแกรม การพัฒนาโปรแกรม การใช้โปรแกรม การรักษาโปรแกรม การใช้คอมพิวเตอร์ และระบบกรรมวิธี ข้อมูล รวมทั้งระบบสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.6.3 ประสานงานและกำกับดูแล การใช้งาน การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องทางเทคนิคของระบบการเชื่อมต่อเครือข่าย และอุปกรณ์สารสนเทศของกรมสารบรรณ ทหารตามขีดความสามารถ

5.6.4 ประสานงานทางด้านกรรมวิธีข้อมูลและระบบสารสนเทศกับส่วนราชการอื่น ทั้งภายในและภายนอก กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิประโยชน์ กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.6.5 การให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาในการบันทึกข้อมูลด้วยกรรมวิธีข้อมูลอัตโนมัติ ที่สนับสนุนงานตามความรับผิดชอบของกรมสารบรรณทหาร

## 6. ฝั่งการจัดกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย



ภาพที่ 4 ฝั่งการจัดกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษณะ พริกแดง (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ด้านการบริหารด้านบุคลิกภาพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ระดับชั้นยศแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรมายอ ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี

ฉัตรชัย บุญมี (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ยศที่ครองในปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ บรรยายภาคีในองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลตอบแทน การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ การเน้นถึงความสำเร็จ การเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาความมั่นคง และการเลี่ยงความขัดแย้งในองค์การ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน สถานภาพและขวัญ การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์การ และความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน การติดตามความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสาร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับเทคนิค และวิธีการสมัยใหม่ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลา รับราชการ ยศที่ครองในปัจจุบัน ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัด และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน เพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ชูชีพ ชัยศรี (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมจเรทหารบก พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาขวัญและสวัสดิการ มีความต้องการมากที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดกิจกรรมพัฒนา ลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการเลื่อนยศ ตำแหน่ง เงินเดือน ตามความรู้ความสามารถ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

เดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกประเด็น โดยกิจกรรมที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้าราชการที่มีเพศและชั้นยศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และกองที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

รัชชัช มะลิซ้อน (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ตัวแปรประเมิน คือ 1. การฝึกอบรมบุคลากร 2. การศึกษาเรียนรู้ทักษะบุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการศึกษาเรียนรู้ทักษะบุคลากร และด้านการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ต่างกัน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นริเวช รัตนานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ในแต่ละด้านและในภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการ ทหารบก จะมีผลต่อความต้องการได้รับสวัสดิการของนายทหารประทวน กล่าวคือ หากมีค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น จะทำให้นายทหารประทวนมีความต้องการได้รับสวัสดิการ เพิ่มมากขึ้น ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ พบว่า นายทหารประทวนมีระดับความต้องการ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการด้านจิตใจ สำหรับความต้องการด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีความต้องการน้อยที่สุด โดยภาพรวม ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนอยู่ในระดับมาก จากผลการวิเคราะห์ สมการถดถอย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่ในสมการนั้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง ค่าใช้จ่ายในกิจกรรม

สันทนาการอื่นที่นอกเหนือจากการพัฒนาตนเอง รายได้และระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์

พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการ กองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และด้านความรู้ความสามารถในงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงาน เลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศและระดับชั้นยศต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในระดับมากถึง 7 ด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

อุยุทธ์ ศรีวิเศษ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก โดยเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ยกเว้นข้าราชการที่มีอายุ และรายได้ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังแสดงตามตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
กฤษณะ พริกแดง (2553)	ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. ตำแหน่งงาน 5. ระยะเวลาปฏิบัติราชการ	การพัฒนาตนเอง 1. ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 4. ด้านภาษาต่างประเทศ 5. ด้านสุขภาพและนันทนาการ 6. ด้านการบริหาร 7. ด้านบุคลิกภาพ 8. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ฉัตรชัย บุญมี (2545)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา ข้าราชการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการรับราชการ 6. ชศที่ครองในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 1. การเรียนรู้ในหน้าที่รับผิดชอบ 2. การนำประสบการณ์ไปปรับปรุงงาน 3. การติดตามความเคลื่อนไหว

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ชูชีพ ชัยศรี (2550)	กองทัพอากาศไทย	7. ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้อมูลข่าวสาร
	กรณีศึกษา ข้าราชการ	8. ส่วนราชการ	4. การเข้าไปมีส่วนร่วม
	กรมการแพทย์	ที่สังกัด	ในการตัดสินใจ
	ทหารอากาศ	9. อัตราเงินเดือน	ยอมรับเทคนิค
	กองบัญชาการ		และวิธีการสมัยใหม่
	สนับสนุนทหารอากาศ		5. การศึกษาหาความรู้ใหม่
	ความต้องการในการ	1. เพศ	การพัฒนากุศลกร
พัฒนากุศลกรของ	2. อายุ	ด้านการพัฒนาขวัญ	
ข้าราชการกรมจเร	3. ระดับการศึกษา	และสวัสดิการ	
ทหารบก	4. ชั้นยศ	ด้านการศึกษา	
		5. รายได้	และด้านเทคโนโลยี
		6. ประสบการณ์	สารสนเทศ
		ในการทำงาน	
		7. ลักษณะงานที่ทำ	
เดชนรินทร์	การศึกษาความต้องการ	1. เพศ	การพัฒนากุศลกร
ปัญญจันทร์	ในการพัฒนากุศลกร	2. อายุ	1. ด้านความรู้และทักษะ
(2549)	ของข้าราชการ	3. วุฒิการศึกษา	เกี่ยวกับงานในหน้าที่
	หน่วยขึ้นตรง	4. ชั้นยศ	ด้านภาษาอังกฤษ
	กองบัญชาการ	5. กองที่สังกัด	2. ด้านเทคโนโลยี
	กรมยุทธศึกษาทหารบก		สารสนเทศ ความรู้ทั่วไป
			3. ด้านจิตใจ
			และนันทนาการ



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ธวัชชัย มะลิซ้อน (2555)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. อายุการทำงาน 6. ชัยยศ	การพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการฝึกอบรม บุคลากร 2. การศึกษาเรียนรู้ ทักษะบุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร
นรินทร์ กมลรัตน์ (2550)	ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการป้องกัน และปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. สาขาวิชาที่จบ 5. ระยะเวลา การทำงาน 6. ประสบการณ์ ในการทำงาน 7. ลักษณะงาน	การพัฒนาบุคลากร 6 ด้าน 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการปฐมนิเทศ 3. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ 4. ด้านการส่งเสริม ด้านวิชาการ 5. ด้านการพัฒนาตนเอง 6. ด้านการส่งไปศึกษา ดูงาน
นริเวช รัตนานนท์ (2556)	ปัจจัยที่กำหนด ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. รายได้ 4. ระดับการศึกษา 5. ระดับชั้นยศ	ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง 1. ด้านความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง 2. ด้านความต้องการ ด้านจิตใจ 3. ด้านทักษะ ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ (2550)	การพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงาน เลขานุการ กองบัญชาการ กองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 5. รายได้/ เงินเดือน 6. ระดับชั้นยศ	การพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน 1. ด้านจิตสำนึก ในการให้บริการ 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน 4. ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร 5. ด้านความรู้ ความสามารถในงาน ความต้องการพัฒนา ตนเอง 7 ด้าน
ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550)	ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสำนัก นโยบายและแผน กลาโหม สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา การรับราชการ 5. ชั้นยศ 6. รายได้	1. ด้านการศึกษาต่อ เพิ่มเติม 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการ 4. ด้านความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบต่าง ๆ 5. ด้านการปฏิบัติงาน 6. ด้านร่างกาย 7. ด้านจิตลักษณะ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อยุทธิ์ ศรีวิเศษ (2556)	ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. รายได้ 5. ชั้นยศ 6. ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 7. ลักษณะงาน	ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการส่งเสริม ด้านวิชาการ 4. ด้านการทัศนศึกษา และดูงาน 5. ด้านการพัฒนาตนเอง 6. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ

จากตารางที่ 1 สรุปประเด็นการวิจัยข้างต้น นำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/ลักษณะงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	ประเภทส่วนราชการ	ระดับชั้นยศ	คณะ/สายงานที่สังกัด	ตัวแปรตาม
กฤษณะ พริกแดง (2553)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	การพัฒนาตนเอง
ฉัตรชัย บุญมี (2545)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง
ชูชีพ ชัยศรี (2550)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ความต้องการพัฒนาบุคลากร
เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์ (2549)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ความต้องการพัฒนาบุคลากร

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/ลักษณะงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	ประเภทส่วนราชการ	ระดับชั้นยศ	คณะ/สายงานที่สังกัด	ตัวแปรตาม
ธวัชชัย มะลิซ้อน (2555)	/	/	/		/		/			/		การพัฒนานุเคราะห์
นรินทร์ กมลรัตน์ (2550)	/	/			/	/	/	/				ความต้องการพัฒนาตนเอง
นริเวช รัตนานนท์ (2556)	/	/		/	/					/		ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
พัทธ์สรณ์ เศรษฐศาสตร์ และสมชาย คุ้มพุด (2550)	/	/		/	/		/			/		การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550)	/	/		/	/		/			/		ความต้องการพัฒนาตนเอง
อยุทธ์ ศรีวิเศษ, (2556)	/	/		/	/	/	/			/		ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

หมายเหตุ: หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 146 นาย โดยแบ่งเป็นข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 7 หน่วย ชั้นยศ ตั้งแต่สิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี จนถึงพันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
1	กองกลาง	30
2	กองการสารบรรณ	32
3	กองพิธีการ	11
4	สำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล	5
5	กองการกำลังพล	30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
6	กองสิทธิประโยชน์กำลังพล	27
7	กองกรรมวิธีข้อมูล	11
	รวม	146

เนื่องจากในการวิจัยนี้กลุ่มประชากรมีขนาดเล็ก ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยการศึกษาจากทฤษฎี เอกสารสิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ชนิดการตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 5 ด้าน 23 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ต้องการมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 4
ต้องการมาก	ให้คะแนนเป็น 3
ต้องการน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อความถามกับบริบทของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ พลตรี กิตติ เกตุศรี เลขานุการกองบัญชาการกองทัพไทย, ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และรศ.ดร. พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่า  $\alpha = 0.97$  และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ  $\alpha = 0.95$  ด้านการฝึกอบรม  $\alpha = 0.94$  ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน  $\alpha = 0.94$  ด้านการปฏิบัติงาน  $\alpha = 0.94$  และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ  $\alpha = 0.94$

5. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพของเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการใ้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

(Conceptual framework) ครั้งนี้ และใช้อ้างอิง (Reference) ในการเขียนรายงานผลการวิจัย (Research report)

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 146 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 146 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร  
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร  
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติ

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลว่าข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด

2. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์โดยการ ใช้สถิติ การทดสอบค่าที (t-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD (Fisher's least significant difference) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$



เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนามาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติราชการประจำ จำนวนทั้งสิ้น 146 นาย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร จำนวน 146 นาย ที่เป็นข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	62	42.47
หญิง	84	57.53
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.53 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.47

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	27	18.49
31-40 ปี	49	33.56
41-50 ปี	38	26.03
มากกว่า 50 ปี	32	21.92
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.56 รองลงมา อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.03 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.92 และช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	34.93
ปริญญาตรี	77	52.74
สูงกว่าปริญญาตรี	18	12.33
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.74 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.93 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	11	7.53
10,001-20,000 บาท	62	42.47
20,001-30,000 บาท	40	27.40
สูงกว่า 30,000 บาท	33	22.60
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.47 รองลงมา คือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.40 มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.60 และมีรายได้ 10,000 บาท หรือน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 7.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ส.ต.-ส.อ.	42	28.77
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	42	28.77
ร.ต.-ร.อ.	20	13.69
พ.ต.-พ.อ.(พ)	42	28.77
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีชั้นยศ พ.ต.-พ.อ.(พ), ชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. และชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.77 และรองลงมา คือ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. คิดเป็นร้อยละ 13.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.74
1-2 ปี	15	10.27
มากกว่า 2-3 ปี	10	6.85
มากกว่า 3 ปี	117	80.14
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.14 รองลงมา คือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.27 มากกว่า 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.85 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	16	10.96
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	14	9.59
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	32	21.92
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	84	57.53
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีลักษณะงาน คือ นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.53 รองลงมา คือ นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 21.92 ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 10.96 และหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 9.59 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

### กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของประชากร ( $\mu$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มาวิเคราะห์ถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ (N = 146)

ความต้องการของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่หรือโอนย้ายมาใหม่	55 (37.67)	65 (44.53)	21 (14.38)	5 (3.42)	3.16	0.79	มาก	1
2. จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อมีการปรับย้ายตำแหน่ง	45 (30.82)	71 (48.63)	24 (16.44)	6 (4.11)	3.06	0.79	มาก	4
3. จัดให้มีการแนะนำให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศได้รู้จักกับสถานที่หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา	48 (32.88)	68 (46.58)	25 (17.12)	5 (3.42)	3.09	0.79	มาก	3
4. จัดให้มีนายทหารหรือนายสิบที่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำ	53 (36.30)	66 (45.21)	22 (15.07)	5 (3.42)	3.14	0.79	มาก	2
ภาพรวม					3.11	0.79	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.11$ ,  $\sigma = 0.79$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ การจัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงาน เมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือ โอนย้ายมาใหม่ ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = 0.79$ ) รองลงมาเป็นการจัดให้มีนายทหารหรือนายสิบที่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำ ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.79$ ) จัดให้มีการแนะนำให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศได้รู้จักกับสถานที่ หน่วยงาน

และผู้บังคับบัญชาภายในกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ( $\mu = 3.09, \sigma = 0.79$ ) และจัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อมีการปรับย้ายตำแหน่ง ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม (N = 146)

ความต้องการของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. จัดให้มีการฝึกอบรมทักษะและความชำนาญในวิทยาการสารบรรณ	55 (37.68)	69 (47.26)	17 (11.64)	5 (3.42)	3.19	0.77	มาก	2
2. จัดให้มีการประชุมในลักษณะผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน	51 (34.93)	75 (51.37)	18 (12.33)	2 (1.37)	3.20	0.70	มาก	1
3. จัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	52 (35.62)	74 (50.68)	16 (10.96)	4 (2.74)	3.19	0.74	มาก	3
4. จัดให้มีการส่งกำลังพลไปฝึกอบรม ทั้งภายในภายนอกหน่วย	51 (34.93)	68 (46.58)	24 (16.44)	3 (2.05)	3.14	0.76	มาก	4
5. จัดให้มีการฝึกอบรมสร้างเสริมบุคลิกภาพ วินัยและอุดมการณ์ทางทหาร	50 (34.25)	69 (47.26)	22 (15.07)	5 (3.42)	3.12	0.79	มาก	5
ภาพรวม					3.17	0.75	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.17, \sigma = 0.75$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ การจัดให้มีการประชุมลักษณะผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน ( $\mu = 3.20, \sigma = 0.70$ ) รองลงมา คือ การจัดอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในวิทยาการสารบรรณ ( $\mu = 3.19, \sigma = 0.77$ ) การจัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ( $\mu = 3.19, \sigma = 0.73$ ) จัดให้มีการส่งกำลังพลไปฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกหน่วย

( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.76$ ) และจัดให้มีการจัดฝึกอบรมสร้างเสริมบุคลิกภาพ วินัย และอุดมการณ์ทางทหาร ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน (N = 146)

ความต้องการของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. จัดให้มีการศึกษาดูงาน ในหน่วยงานทหารที่มีลักษณะ คล้ายกัน	43 (29.45)	71 (48.63)	27 (18.49)	5 (3.42)	3.04	0.79	มาก	1
2. จัดให้มีการศึกษาดูงาน ในองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐ และภาคเอกชน	43 (29.45)	64 (43.83)	29 (19.86)	10 (6.85)	2.96	0.88	มาก	2
3. ให้มีการจัดส่งข้าราชการ ไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ	44 (30.14)	55 (37.67)	32 (21.92)	15 (10.27)	2.88	0.96	มาก	3
ภาพรวม					2.96	0.87	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานทหารที่มีลักษณะคล้ายกัน ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.79$ ) รองลงมาเป็น จัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ ของรัฐและภาคเอกชน ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.88$ ) และให้มีการจัดส่ง ข้าราชการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.96$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน (N = 146)

ความต้องการของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมกิจกรรม ทางศาสนา	39 (26.71)	73 (50.00)	23 (15.75)	11 (7.53)	2.96	0.85	มาก	6
2. ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาสุขภาพ เช่น โครงการเล็กเหล่า เลิกนุหรี โครงการลดพุง เป็นต้น	37 (25.34)	64 (43.84)	35 (23.97)	10 (6.85)	2.88	0.87	มาก	7
3. ส่งเสริมให้มีการปรับ เพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ ใหม่ๆ	40 (27.40)	71 (48.63)	28 (19.18)	7 (4.79)	2.99	0.81	มาก	5
4. จัดให้มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายวิทยากร สมัยใหม่	42 (28.77)	67 (45.89)	33 (22.60)	4 (2.79)	3.01	0.72	มาก	3
5. ส่งเสริมให้กำลังพลได้เข้ารับ การศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือมากกว่า รวมทั้งหลักสูตร ตามแนวทางรับราชการ	53 (36.60)	72 (49.32)	17 (11.64)	4 (2.74)	3.19	0.75	มาก	1
6. จัดให้มีโครงการอบรม ภาษาอังกฤษสำหรับกำลังพล ตามพื้นฐานความรู้	41 (28.08)	70 (47.95)	30 (20.55)	5 (3.42)	3.01	0.79	มาก	4
7. จัดให้กำลังพลมีโอกาสเข้ารับ การอบรมหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ใน กท. และนอก กท.	43 (29.45)	72 (49.32)	24 (16.44)	7 (4.97)	3.03	0.81	มาก	2
ภาพรวม					3.05	0.77	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร  
กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.05$ ,  $\sigma = 0.77$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก  
คือ ส่งเสริมกำลังพลได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือมากกว่า รวมทั้งหลักสูตรตามแนวทาง  
รับราชการ ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.74$ ) รองลงมาเป็น จัดให้กำลังพลได้มีโอกาส เข้ารับการอบรม  
หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ใน กท. และ นอก กท. ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.81$ ) จัดให้มีการเชิญวิทยากร

ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายวิทยากรสมัยใหม่ ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.79$ ) จัดให้มีโครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับกำลังพลในแต่ละกลุ่มตามพื้นฐานความรู้ ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.79$ ) ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.81$ ) จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.85$ ) และส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับฟังบรรยายหรือฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น โครงการเลิกเหล้า เลิกบุหรี่, โครงการลดพุง เป็นต้น ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (N = 146)

ความต้องการของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	49 (33.56)	71 (48.63)	21 (14.38)	3 (3.42)	3.12	0.77	มาก	2
2. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะลดการใช้กระดาษ (Paperless)	40 (27.40)	80 (54.79)	22 (15.07)	4 (2.74)	3.07	0.73	มาก	4
3. ส่งเสริมให้มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ	44 (30.14)	75 (51.37)	21 (14.38)	6 (4.11)	3.08	0.78	มาก	3
4. สนับสนุนกำลังพลให้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	47 (32.19)	77 (52.74)	16 (10.96)	6 (4.11)	3.13	0.76	มาก	1
ภาพรวม					3.10	0.79	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ สนับสนุนกำลังพลให้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\mu = 3.13$ ,  $\sigma = 0.76$ ) รองลงมา คือ อบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.77$ ) ส่งเสริมให้มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ

( $\mu = 3.08$ ,  $\sigma = 0.78$ ) และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะลดการใช้กระดาษ (Paperless) ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน  
(N = 146)

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการปฐมนิเทศ	3.11	0.74	มาก	2
2. ด้านการฝึกอบรม	3.16	0.67	มาก	1
3. ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน	2.96	0.83	มาก	5
4. ด้านการปฏิบัติงาน	3.01	0.63	มาก	4
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.10	0.71	มาก	3
ภาพรวม	3.07	0.72	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.72$ )

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = 0.67$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฐมนิเทศ ( $\mu = 3.11$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.71$ ) ด้านการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.83$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test), การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD (Fisher's least significant difference) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P \leq 0.05$ ) ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ โดยจำแนกตามเพศ (N = 146)

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ชาย	62	3.00	0.84	-1.62	0.11
หญิง	84	3.20	0.65		

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า  $t = -1.62$ , Sig. = 0.11 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศไม่ต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม โดยจำแนกตามเพศ (N = 146)

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ชาย	62	3.12	0.75	-0.78	0.44
หญิง	84	3.21	0.61		

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า  $t = -0.78$ , Sig. = 0.44 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน โดยจำแนกตามเพศ (N = 146)

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ชาย	62	2.92	0.91	-0.49	0.62
หญิง	84	2.99	0.76		

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า  $t = 0.49$ , Sig. = 0.62 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานไม่ต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ (N = 146)

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ชาย	62	2.96	0.78	-0.75	0.46
หญิง	84	3.05	0.64		

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า  $t = -0.75$ , Sig. = 0.46 พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 5** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจำแนกตามเพศ (N = 146)

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t	Sig.
ชาย	62	3.04	0.78	-0.81	0.42
หญิง	84	3.14	0.64		

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า  $t = -0.81$ ,  $Sig. = 0.42$  พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 6** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามอายุ (N = 146)

อายุ (ปี)	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
21-30 ปี	27	3.18	0.68
31-40 ปี	49	3.19	0.59
41-50 ปี	38	3.15	0.87
มากกว่า 50 ปี	32	2.91	0.82

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามอายุ

พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.59$ ) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 21-30 ปี ( $\mu = 3.18$ ,  $\sigma = 0.68$ ) ช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 3.15$ ,  $\sigma = 0.87$ ) และอายุมากกว่า 50 ปี ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.82$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับอายุ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.81	3	0.60	1.10	0.35
ภายในกลุ่ม	77.70	142	0.55		
รวม	79.51	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศไม่ต่างกัน (F = 1.10, df = 3/142, Sig. = 0.35) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ (N = 146)

อายุ (ปี)	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
21-30 ปี	27	3.19	0.62
31-40 ปี	49	3.62	0.56
41-50 ปี	38	3.25	0.73
มากกว่า 50 ปี	32	2.91	0.77

จากตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ( $\mu = 3.62$ ,  $\sigma = 0.56$ ) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 3.25$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ช่วงอายุ 21-30 ปี ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.62$ ) และอายุมากกว่า 50 ปี ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.77$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับอายุ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.69	3	0.89	2.02	0.11
ภายในกลุ่ม	63.01	142	0.44		
รวม	65.71	145			

\*P < 0.05



จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกัน ( $F = 2.02$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.11$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 8** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามอายุ (N = 146)

อายุ (ปี)	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
21-30 ปี	27	2.96	0.83
31-40 ปี	49	3.16	0.66
41-50 ปี	38	2.99	0.91
มากกว่า 50 ปี	32	2.60	0.87

จากตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานมากที่สุด ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = 0.66$ ) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.91$ .) ช่วงอายุ 21-30 ปี ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.83$ ) และอายุมากกว่า 50 ปี ( $\mu = 2.60$ ,  $\sigma = 0.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับอายุ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.11	3	2.04	3.09	0.02
ภายในกลุ่ม	93.42	142	0.65		
รวม	99.53	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 3.09, df = 3/142, Sig. = 0.02) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานจำแนกตามอายุของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 146)

อายุ (ปี)	$\mu$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21-30 ปี	2.96		-0.20	-0.02	0.36
31-40 ปี	3.16			0.17	0.56*
41-50 ปี	2.99				0.39*
มากกว่า 50 ปี	2.60				

\*P < 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานแตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี 2) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงาน แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

**สมมติฐานที่ 9** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ (N = 146)

อายุ (ปี)	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
21-30 ปี	27	3.00	0.69
31-40 ปี	49	3.19	0.58
41-50 ปี	38	3.03	0.74
มากกว่า 50 ปี	32	2.70	0.76

จากตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.58$ ) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ช่วงอายุ 21-30 ปี ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.69$ ) และอายุมากกว่า 50 ปี ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = 0.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับอายุ

(N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.66	3	1.55	3.35	0.02
ภายในกลุ่ม	65.99	142	0.46		
รวม	70.66	145			

\*P &lt; 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.35$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.02$ ) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 146)

อายุ (ปี)	$\mu$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21-30 ปี	3.00		-0.19	-0.02	0.29
31-40 ปี	3.19			0.16	0.49*
41-50 ปี	3.03				0.32
มากกว่า 50 ปี	2.70				

\*P &lt; 0.05

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ มีความต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร  
กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน  
แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

**สมมติฐานที่ 10** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการ  
ในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ  
จำแนกตามอายุ (N = 146)

อายุ (ปี)	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
21-30 ปี	27	3.20	0.63
31-40 ปี	49	3.21	0.62
41-50 ปี	38	3.11	0.71
มากกว่า 50 ปี	32	2.84	0.84

จากตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ  
จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ช่วงอายุ 31-40 ปี  
มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.21$ ,  $\sigma = 0.62$ )  
รองลงมา คือ ช่วงอายุ 21-30 ปี ( $\mu = 3.20$ ,  $\sigma = 0.63$ ) ช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 3.11$ ,  $\sigma = 0.71$ )  
และอายุมากกว่า 50 ปี ( $\mu = 2.84$ ,  $\sigma = 0.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับอายุ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.11	3	1.03	2.13	0.10
ภายในกลุ่ม	69.20	142	0.49		
รวม	72.31	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน (F = 2.13, df = 3/142, Sig. = 0.10) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 11** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	2.81	0.75
ปริญญาตรี	77	3.27	0.70
สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.28	0.64

จากตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษา

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.28$ ,  $\sigma = 0.64$ ) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.27$ ,  $\sigma = 0.70$ ) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศจำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.87	2	3.44	6.76	0.00
ภายในกลุ่ม	72.64	143	0.51		
รวม	79.51	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 6.76, df = 2/143, Sig. = 0.00) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศจำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.81		-0.45*	-0.46
ปริญญาตรี	3.27			0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.28			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 12** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	2.93	0.77
ปริญญาตรี	77	3.29	0.59
สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.31	0.54

จากตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ( $\mu = 3.31$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.29$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.77$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.25	2	2.12	4.94	0.00
ภายในกลุ่ม	61.46	143	0.43		
รวม	65.71	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 4.94$ ,  $df = 2/143$ ,  $Sig. = 0.00$ ) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.93		-0.35*	-0.37
ปริญญาตรี	3.29			-0.02
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ มีความต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 กลุ่ม คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 13** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	2.71	0.86
ปริญญาตรี	77	3.12	0.76
สูงกว่าปริญญาตรี	18	2.96	0.86

จากตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานมากที่สุด ( $\mu = 3.112$ ,  $\sigma = 0.76$ ) รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.86$ ) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.71$ ,  $\sigma = 0.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.13	2	2.56	3.88	0.02
ภายในกลุ่ม	94.40	143	0.66		
รวม	99.53	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.88$ ,  $df = 2/143$ ,  $Sig. = 0.02$ ) นั่นคือยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.93		-0.41*	-0.25
ปริญญาตรี	3.29			0.16
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 กลุ่ม คือ ข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี  
มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการทัศนศึกษาและดูงาน แตกต่างกับข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 14** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน  
มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	2.77	0.76
ปริญญาตรี	77	3.15	0.62
สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.09	0.68

จากตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตาม  
วุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษา  
ระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.15$ ,  
 $\sigma = 0.62$ ) รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.68$ ) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี  
( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.76$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.49	2	2.25	4.86	0.00
ภายในกลุ่ม	66.16	143	0.46		
รวม	70.66	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน กับวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 4.86$ ,  $df = 2/143$ ,  $Sig. = 0.00$ ) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.77		-0.37*	-0.32
ปริญญาตรี	3.15			-0.05
สูงกว่าปริญญาตรี	3.09			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่ มีความต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 กลุ่ม คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 15** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	2.82	0.79
ปริญญาตรี	77	3.24	0.64
สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.28	0.49

จากตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.28$ ,  $\sigma = 0.49$ ) รองลงมา คือระดับปริญญาตรี ( $\mu = 3.24$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.78	2	2.89	6.21	0.00
ภายในกลุ่ม	66.53	143	0.46		
รวม	72.31	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 6.21, df = 2/143, Sig. = 0.00) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 146)

วุฒิการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.82		-0.41*	-0.45
ปริญญาตรี	3.24			-0.04
สูงกว่าปริญญาตรี	3.28			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี  
มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกับข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 16** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการ  
ในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามรายได้  
(N = 146)

รายได้	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	11	3.48	0.68
10,001-20,000 บาท	62	3.06	0.64
20,001-30,000 บาท	43	2.84	0.85
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.43	0.66

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามรายได้  
พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 10,000 บาท  
หรือน้อยกว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.48$ ,  $\sigma = 0.68$ )  
รองลงมา คือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.66$ ) รายได้ 10,001-20,000 บาท  
( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 2.84$ ,  $\sigma = 0.85$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.91	3	2.64	5.23	0.00
ภายในกลุ่ม	71.60	142	0.50		
รวม	79.51	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยกับรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 5.23, df = 3/142, Sig. = 0.00) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	$\mu$	10,000 หรือน้อยกว่า	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
10,000 หรือน้อยกว่า	3.48		0.42	0.63	0.04
10,001-20,000	3.06			0.21	-0.37
20,001-30,000	2.84				-0.59*
สูงกว่า 30,000	3.43				

\*P < 0.05

จากตารางที่ 51 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการปฐมนิเทศจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท

**สมมติฐานที่ 17** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	11	3.30	0.73
10,001-20,000 บาท	62	3.18	0.55
20,001-30,000 บาท	43	2.89	0.81
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.43	0.58

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ สูงกว่า 30,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.58$ ) รองลงมา คือ รายได้ 10,000 บาท หรือน้อยกว่า ( $\mu = 3.30$ ,  $\sigma = 0.73$ ) รายได้ 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 3.18$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับรายได้ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.58	3	1.86	4.39	0.01
ภายในกลุ่ม	60.12	142	0.42		
รวม	65.70	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับรายได้ พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 4.39, df = 3/142, Sig. = 0.01) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	$\mu$	10,000 หรือต่ำกว่า	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
10,000 หรือต่ำกว่า	3.30		0.13	0.41	-0.13
10,001-20,000	3.18			0.29	-0.26
20,001-30,000	2.89				-0.54*
สูงกว่า 30,000	3.43				

\*P < 0.05

จากตารางที่ 54 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 20,0001-30,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท

**สมมติฐานที่ 18** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	11	2.84	0.86
10,001-20,000 บาท	62	3.09	0.69
20,001-30,000 บาท	43	2.63	0.92
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.13	0.86

จากตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ สูงกว่า 30,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานมากที่สุด ( $\mu = 3.13$ ,  $\sigma = 0.86$ ) รองลงมา คือ 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.69$ ) รายได้ 10,000 บาท หรือน้อยกว่า ( $\mu = 2.84$ ,  $\sigma = 0.86$ ) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.92$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับรายได้ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.53	3	2.17	3.32	0.02
ภายในกลุ่ม	92.99	142	0.65		
รวม	99.53	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 3.32, df = 3/142, Sig. = 0.02) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	$\mu$	10,000 หรือน้อยกว่า	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
10,000 หรือน้อยกว่า	2.84		-0.25	0.22	-0.28
10,001-20,000	3.09			0.46*	-0.03
20,001-30,000	2.63				-0.49
สูงกว่า 30,000	3.13				

\*P < 0.05

จากตารางที่ 57 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ มีความต่างกันอย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการทัศนศึกษาและดูงาน แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

**สมมติฐานที่ 19** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	11	2.94	0.70
10,001-20,000 บาท	62	3.12	0.59
20,001-30,000 บาท	43	2.81	0.81
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.07	0.71

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.59$ ) รองลงมา คือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.71$ ) รายได้ 10,000 บาท หรือน้อยกว่า ( $\mu = 2.94$ ,  $\sigma = 0.70$ ) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับรายได้ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.79	1.66	0.17
ภายในกลุ่ม	68.27	142	0.48		
รวม	70.66	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.66$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.17$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 20 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามรายได้ (N = 146)

รายได้	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	11	3.14	0.85
10,001-20,000 บาท	62	3.19	0.56
20,001-30,000 บาท	43	2.94	0.83
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.12	0.73

จากตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.56$ ) รองลงมา คือ รายได้ 10,000 บาท หรือน้อยกว่า ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.85$ ) รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.73$ ) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 2.94$ ,  $\sigma = 0.83$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับรายได้ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	1.03	0.38
ภายในกลุ่ม	70.77	142	0.49		
รวม	72.31	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับรายได้ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.03, df = 03/142, Sig. = 0.38) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย



สมมติฐานที่ 21 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามชั้นยศ (N = 146)

ชั้นยศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ส.ต.-ส.อ.	42	3.06	0.66
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	42	2.78	0.86
ร.ต.-ร.อ.	20	3.46	0.49
พ.ต.-พ.อ.(พ)	42	3.33	0.65

จากตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.46$ ,  $\sigma = 0.49$ ) รองลงมา คือ พ.ต.-พ.อ.(พ) ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.65$ ) ส.ต.-ส.อ. ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.66$ ) และ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) ( $\mu = 2.78$ ,  $\sigma = 0.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับชั้นยศ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.10	3	3.03	6.12	0.00
ภายในกลุ่ม	70.42	142	0.49		
รวม	79.52	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 6.12$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.00$ ) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ ( $N = 146$ )

ชั้นยศ	$\mu$	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	ร.ต.-ร.อ.	พ.ต.-พ.อ.(พ)
ส.ต.-ส.อ.	3.06		0.27	-0.40*	-0.27
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	2.78			-0.67*	-0.54*
ร.ต.-ร.อ.	3.46				0.13
พ.ต.-พ.อ.(พ)	3.33				

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 64 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ทดสอบ LSD พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ เป็น ส.ต.-ส.อ. มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. 2) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. 3) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ พ.ต.-พ.อ.(พ)

สมมติฐานที่ 22 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามชั้นยศ (N = 146)

ชั้นยศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ส.ต.-ส.อ.	42	3.11	0.55
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	42	2.93	0.84
ร.ต.-ร.อ.	20	3.43	0.49
พ.ต.-พ.อ.(พ)	42	3.33	0.59

จากตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ( $\mu = 3.43$ ,  $\sigma = 0.49$ ) รองลงมา คือ พ.ต.-พ.อ.(พ) ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.59$ ) ส.ต.-ส.อ. ( $\mu = 3.11$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับชั้นยศ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.86	3	1.62	3.78	0.01
ภายในกลุ่ม	60.85	142	0.43		
รวม	65.71	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.78$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.01$ ) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ ( $N = 146$ )

ชั้นยศ	$\mu$	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	ร.ต.-ร.อ.	พ.ต.-พ.อ.(พ)
ส.ต.-ส.อ.	3.11		0.17	-0.32	-0.22
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	2.93			-0.49*	-0.39*
ร.ต.-ร.อ.	3.43				0.09
พ.ต.-พ.อ.(พ)	3.33				

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 67 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ทดสอบ LSD พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการฝึกอบรม เป็นรายคู่ มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. 2) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ในด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ พ.ต.-พ.อ.(พ)

สมมติฐานที่ 23 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามชั้นยศ (N = 146)

ชั้นยศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ส.ต.-ส.อ.	42	3.03	0.73
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	42	2.74	0.93
ร.ต.-ร.อ.	20	2.97	0.81
พ.ต.-พ.อ.(พ)	42	3.10	0.81

จากตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามชั้นยศ พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ พ.ต.-พ.อ.(พ) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงาน มากที่สุด ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.81$ ) รองลงมา คือ ส.ต.-ส.อ. ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ร.ต.-ร.อ. ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.81$ ) และ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.93$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน กับชั้นยศ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.15	3	1.05	1.55	0.21
ภายในกลุ่ม	96.39	142	0.68		
รวม	99.53	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.55$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.21$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 24** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานจำแนกตามชั้นยศ (N = 146)

ชั้นยศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ส.ต.-ส.อ.	42	3.01	0.59
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	42	2.87	0.87
ร.ต.-ร.อ.	20	3.16	0.68
พ.ต.-พ.อ.(พ)	42	3.07	0.61

จากตารางที่ 70 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.16$ ,  $\sigma = 0.68$ ) รองลงมา คือ พ.ต.-พ.อ.(พ) ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.61$ ) ส.ต.-ส.อ. ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) ( $\mu = 2.87$ ,  $\sigma = 0.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน กับชั้นยศ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.47	3	0.49	1.00	0.39
ภายในกลุ่ม	69.19	142	0.49		
รวม	70.66	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ( $F = 1.00$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.39$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 25 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 72 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามชั้นยศ (N = 146)

ชั้นยศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ส.ต.-ส.อ.	42	3.15	0.55
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ)	42	2.87	0.88
ร.ต.-ร.อ.	20	3.31	0.59
พ.ต.-พ.อ.(พ)	42	3.17	0.67

จากตารางที่ 72 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากที่สุด ( $\mu = 3.31$ ,  $\sigma = 0.59$ ) รองลงมา คือ พ.ต.-พ.อ.(พ) ( $\mu = 3.17$ ,  $\sigma = 0.67$ ) ส.ต.-ส.อ. ( $\mu = 3.15$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) ( $\mu = 2.87$ ,  $\sigma = 0.88$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับชั้นยศ (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.34	3	1.11	2.94	0.08
ภายในกลุ่ม	68.96	142	0.48		
รวม	72.31	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 2.94, df = 3/142, Sig. = 0.08) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย



**สมมติฐานที่ 26** ข้าราชการ กรมสารบรรณ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.56	0.52
1-2 ปี	15	3.00	0.58
มากกว่า 2-3 ปี	10	2.77	0.90
มากกว่า 3 ปี	117	3.14	0.75

จากตารางที่ 74 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.52$ ) รองลงมา คือ มากกว่า 3 ปี ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.75$ ) 1-2 ปี ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และมากกว่า 2-3 ปี ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.90$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.25	3	0.75	1.38	0.25
ภายในกลุ่ม	77.27	142	0.54		
รวม	79.52	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศไม่ต่างกัน ( $F = 1.38, df = 3/142, Sig. = 0.25$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัย

**สมมติฐานที่ 27** ข้าราชการ กรมสารบรรณ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 76 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $N = 146$ )

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.60	0.49
1-2 ปี	15	3.04	0.74
มากกว่า 2-3 ปี	10	3.06	0.59
มากกว่า 3 ปี	117	3.18	0.68

จากตารางที่ 76 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ( $\mu = 3.60, \sigma = 0.49$ ) รองลงมา คือ มากกว่า 3 ปี ( $\mu = 3.18, \sigma = 0.68$ ) มากกว่า 2-3 ปี ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.56$ ) และ 1-2 ปี ( $\mu = 3.04, \sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	0.83	0.48
ภายในกลุ่ม	64.58	142	0.46		
รวม	65.71	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกัน (F = 0.83, df = 3/142, Sig. = 0.48) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย **สมมติฐานที่ 28** ข้าราชการ กรมสารบรรณ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 78 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.75	0.74
1-2 ปี	15	3.04	0.84
มากกว่า 2-3 ปี	10	2.67	0.74
มากกว่า 3 ปี	117	2.98	0.84

จากตารางที่ 78 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานมากที่สุด ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.84$ ) รองลงมา คือ มากกว่า 3 ปี ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.84$ ) น้อยกว่า 1 ปี ( $\mu = 2.75$ ,  $\sigma = 0.74$ ) และ 1-2 ปี ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.39	0.57	0.63
ภายในกลุ่ม	98.34	142	0.69		
รวม	99.53	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานไม่ต่างกัน (F = 0.57, df = 3/142, Sig. = 0.63) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 29** ข้าราชการ กรมสารบรรณ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.00	0.40
1-2 ปี	15	2.90	0.71
มากกว่า 2-3 ปี	10	2.67	0.41
มากกว่า 3 ปี	117	3.05	0.72

จากตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 3.05$ ,  $\sigma = 0.72$ ) รองลงมา คือ น้อยกว่า 1 ปี ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.40$ ) 1-2 ปี ( $\mu = 2.90$ ,  $\sigma = 0.71$ ) และมากกว่า 2-3 ปี ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.41$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	0.50	1.04	0.38
ภายในกลุ่ม	69.15	142	0.48		
รวม	70.66	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ( $F = 1.04$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.38$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัย

**สมมติฐานที่ 30** ข้าราชการ กรมสารบรรณ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $N = 146$ )

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.31	0.47
1-2 ปี	15	3.06	0.75
มากกว่า 2-3 ปี	10	3.10	0.46
มากกว่า 3 ปี	117	3.09	0.73

จากตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ( $\mu = 3.31$ ,  $\sigma = 0.47$ ) รองลงมา คือ มากกว่า 2-3 ปี ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.46$ ) มากกว่า 3 ปี ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.73$ ) และ 1-2 ปี ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.07	0.13	0.94
ภายในกลุ่ม	72.11	142	0.51		
รวม	72.31	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน (F = 0.13, df = 3/142, Sig. = 0.94) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 31** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 84 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	16	3.48	0.68
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	14	3.56	0.64
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	32	2.84	0.85
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	84	3.43	0.66

จากตารางที่ 84 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ลักษณะงานหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ มากที่สุด ( $\mu = 3.56, \sigma = 0.64$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ( $\mu = 3.48, \sigma = 0.68$ ) นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.43, \sigma = 0.66$ ) และนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.84, \sigma = 0.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 85 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับลักษณะงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.57	3	2.19	4.26	0.00
ภายในกลุ่ม	72.95	142	0.51		
รวม	79.52	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 85 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศกับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 4.26, df = 3/142$  Sig. = 0.00) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย



ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย  
จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	μ	หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า	นายทหาร สัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงาน	นายทหาร ชั้นประทวน ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้บริหาร(รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	3.48	0.39	-0.02	0.45*
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	3.56		-0.40	0.06
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	2.84			0.46*
นายทหารชั้นประทวนผู้ปฏิบัติงาน	3.43			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 86 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการปฐมนิเทศจำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีตำแหน่งงานเป็นนายทหารชั้นประทวนผู้ปฏิบัติงาน 2) ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงาน เป็น นายทหารสัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานเป็นนายทหารชั้นประทวน ผู้ปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 32** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน  
มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 87 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	16	3.31	0.73
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	14	3.18	0.55
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	32	2.89	0.81
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	84	3.44	0.58

จากตารางที่ 87 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงาน นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มากที่สุด ( $\mu = 3.44$ ,  $\sigma = 0.58$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ( $\mu = 3.31$ ,  $\sigma = 0.73$ ) หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ( $\mu = 3.18$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 88 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรมกับลักษณะงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.63	3	1.87	4.43	0.00
ภายในกลุ่ม	60.08	142	0.42		
รวม	65.71	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 88 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม กับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 4.43, df = 3/ 142$  Sig. = 0.00) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	$\mu$	หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า	นายทหาร สัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงาน	นายทหาร ชั้นประทวน ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้บริหาร(รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	3.31	0.59	0.27	-0.56*
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	3.18		0.32	-0.03
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	2.89			-0.29
นายทหารชั้นประทวนผู้ปฏิบัติงาน	3.44			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 89 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านการฝึกอบรมจำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายคู่ มีความต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงาน ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ที่มีลักษณะงานเป็นนายทหารชั้นประทวนผู้ปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 33** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานต่างกัน

ตารางที่ 90 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	16	2.84	0.86
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	14	3.09	0.69
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	32	2.63	0.92
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	84	3.13	0.86

จากตารางที่ 90 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานเป็นนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานมากที่สุด ( $\mu = 3.13$ ,  $\sigma = 0.86$ ) รองลงมา คือ หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.69$ ) ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ( $\mu = 2.84$ ,  $\sigma = 0.86$ ) และนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.63$ ,  $\sigma = 0.92$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับลักษณะงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.89	3	1.63	2.45	0.07
ภายในกลุ่ม	94.64	142	0.67		
รวม	99.53	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการทัศนศึกษาและดูงานกับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษา และดูงานไม่ต่างกัน ( $F = 2.45, df = 3/142, Sig. = 0.07$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 34** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 92 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	16	2.94	0.70
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	14	3.11	0.59
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	32	2.81	0.81
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	84	3.07	0.70

จากตารางที่ 92 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงาน หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน มากที่สุด ( $\mu = 3.11, \sigma = 0.59$ ) รองลงมา คือ นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.07, \sigma = 0.70$ ) ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.70$ ) และนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.81, \sigma = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับลักษณะงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.83	3	0.61	1.26	0.29
ภายในกลุ่ม	68.83	142	0.49		
รวม	70.66	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฏิบัติงานกับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.26$ ,  $df = 3/142$ ,  $Sig. = 0.29$ ) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 35** ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่างกัน

ตารางที่ 94 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามลักษณะงาน (N = 146)

ลักษณะงาน	จำนวน	$\mu$	$\sigma$
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	16	3.13	0.85
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	14	3.18	0.18
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	32	2.93	0.83
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	84	3.12	0.79

จากตารางที่ 94 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงาน หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากที่สุด ( $\mu = 3.18$ ,  $\sigma = 0.18$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ( $\mu = 3.13$ ,  $\sigma = 0.85$ ) นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.12$ ,  $\sigma = 0.79$ ) และนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 95 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับลักษณะงาน (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	1.16	0.33
ภายในกลุ่ม	70.58	142	0.49		
รวม	72.31	145			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 95 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่างกัน (F = 1.16, df = 3/142, Sig. = 0.33) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย







## ตารางที่ 96 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
27. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
28. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
29. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
30. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
31. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
32. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
33. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
34. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
35. ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### 1. ด้านการปฐมนิเทศ

1.1 ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อมีข้าราชการบรรจุเข้ารับราชการใหม่, โอนย้าย หรือปรับย้ายตำแหน่ง

1.2 ควรจัดให้มีการแนะนำสถานที่ หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยให้แก่กำลังพลที่มาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน

1.3 จัดนายทหารหรือนายสิบพี่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำในระยะแรก

### 2. ด้านการฝึกอบรม

2.1 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะความชำนาญในวิทยาการที่ทันสมัยเป็นประจำ

2.2 ส่งเสริมให้กำลังพลมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วย

2.3 จัดให้มีการประชุมในลักษณะผู้บังคับบัญชาพบผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน

### 3. ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน

3.1 ควรจัดให้กำลังพลได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานสารบรรณของหน่วยอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ

3.2 จัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชนหรือหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน

### 4. ด้านการปฏิบัติงาน

4.1 ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

4.2 จัดให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ด้านอื่น ๆ ที่หลากหลาย

4.3 จัดกำลังพลให้มีโอกาสเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งภายในและภายนอก กท. ตามความเหมาะสม

### 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 ควรจัดให้มีการอบรมกำลังพลเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 ส่งเสริมให้มีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย

5.3 ปรับปรุงระบบการทำงานให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและลดความผิดพลาด, ค่าซ้ำ

5.4 สนับสนุนให้กำลังพลได้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ และข้อเสนอแนะของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เกี่ยวกับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติราชการประจำ จำนวน 146 นาย ชั้นยศ ตั้งแต่สิบตรี ถึง พันเอก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตรวัด เป็น 4 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 146 ฉบับ ได้รับคืน และเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 146 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของประชากร จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุด รองลงมา คือ 20,001-30,000 บาท ชั้นยศระดับ พ.ต.-พ.อ.(พ), จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) และ ส.ต.-ส.อ. มากที่สุด รองลงมา คือ ร.ต.-ร.อ. ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ 1-2 ปี ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวนปฏิบัติงาน และรองลงมาเป็นนายทหารสัญญาบัตรปฏิบัติงาน

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือโอนย้ายมาใหม่ ส่วนข้อที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อมีการปรับย้ายตำแหน่ง

2.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ จัดให้มีการประชุมในลักษณะผู้บังคับบัญชาพบผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน ส่วนข้อที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการฝึกอบรมสร้างบุคลิกภาพ วินัยและอุดมการณ์ทางทหาร

2.3 ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานทหารที่มีลักษณะคล้ายกัน ส่วนข้อที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ให้มีการจัดส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้กำลังพลได้เข้ารับการศึกษابริญญาตรีหรือมากกว่า รวมทั้งหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ ส่วนข้อที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาสุขภาพ เช่น โครงการเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ โครงการลดพุง เป็นต้น

2.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ สนับสนุนกำลังพลให้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนข้อที่มีความต้องการต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะลดการใช้กระดาษ (Paperless)

3. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการฝึกอบรม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน แต่มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงานและด้านการปฏิบัติงานต่างกัน

3.3 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทุกด้าน

3.4 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการฝึกอบรมและด้านทัศนศึกษาและดูงาน ต่างกัน

แต่มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่างกัน

3.5 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศและด้านการฝึกอบรม ต่างกัน แต่มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงาน, ด้านการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่างกัน

3.6 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.7 ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศและด้านการฝึกอบรม ต่างกัน แต่มีระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงาน, ด้านการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ให้ประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล และทฤษฎีการจูงใจ ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่กล่าวว่า บุคคลต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นความต้องการพื้นฐานในชีวิตอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้ส่วนราชการมุ่งสู่การเป็นองค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคคลต้องมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบกับแผนพัฒนากำลังพล ของกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2555-2559 ที่กำหนดให้มีกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะกำลังพล และกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นหัวใจของการทำงาน บุคคลต้องพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของนริเวช รัตนานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่า ความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

และงานวิจัยของกฤษณะ พริกแดง (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจมายอ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
 ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจมายอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ  
 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ได้แก่  
 ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการปฏิบัติงาน  
 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ ดังนี้ จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ  
 กรมสารบรรณทหาร แพศชายและแพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน  
 อธิบายว่า ทั้งแพศหญิงและแพศชายต่างก็มีความต้องการพัฒนาให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า  
 ในหน้าที่การงานเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย บุญมี (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี  
 ความสัมพันธ์ต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา  
 ข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ พบว่า เพศไม่มีผล  
 ต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยของนริเวช รัตนานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง  
 ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก  
 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ข้าราชการ  
 กรมสารบรรณทหาร ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง  
 ทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการกลุ่มอายุอื่น อธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีอายุสูงขึ้น จะมีความต้องการ  
 ในการพัฒนาตนเองลดลง อาจเนื่องจากเป็นวัยใกล้เกษียณอายุราชการ ทำให้ความกระตือรือร้น  
 ในการพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น นอกจากนี้  
 ข้าราชการที่มีอายุน้อยยังมีระยะเวลาในการทำงานและโอกาสเจริญก้าวหน้า รวมถึงการได้รับ  
 ตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าข้าราชการที่อาวุโส ข้าราชการที่มีอายุน้อย จึงมุ่งพัฒนาตนเองในทุกด้าน  
 เพื่อเป็นเครื่องมือสร้างโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้น อายุจึงมีผลต่อความต้องการ  
 ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุยุทธ์  
 ศรีวิเศษ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก  
 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าข้าราชการ  
 ในทุกกลุ่มอายุ และข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยความต้องการ  
 ในการพัฒนาตนเองทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี  
 อธิบายได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ไม่ขึ้นอยู่กับ  
 ระดับของวุฒิการศึกษา ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีก็ยังคง  
 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นต่อไป ขัดแย้งกับการศึกษาของนริเวช รัตนานนท์ (2556)



ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการ ทหารบก พบว่า นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทุกด้าน อธิบายว่า ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร ไม่ว่าจะปฏิบัติงานมานานกว่า 3 ปี หรือน้อยกว่า ต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในชีวิตมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชัย มะลิซ้อน (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และกฤษณะ พริกแดง (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจมายอ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ในส่วนการวิเคราะห์ประเด็นที่น่าสนใจแยกเป็นรายด้านของปัจจัยที่ศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตระหนักถึงความสำคัญของการปฐมนิเทศว่าเป็น การแนะนำความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะ เทคนิคในการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สถานที่ทำงาน หน่วยงาน และผู้ร่วมงานที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มความมั่นใจในการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ไม่มีข้อผิดพลาด ซึ่งผลการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชีพ ชัยศรี (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการ กรมจเรทหารบก พบว่า ข้าราชการกรมจเรทหารบก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะสภาพแวดล้อม ในการทำงานปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ข้าราชการจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยเฉพาะการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษที่เป็นผลสืบเนื่องจากการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(ASEAN Economic community: AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ทำให้ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนให้สูงขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนด โดยผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และอยู่ทศ ศรีวิเศษ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการทั้งสองหน่วยงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าการไปทัศนศึกษา หรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่หาไม่ได้จากในที่ทำงานปกติ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานที่ตนรับผิดชอบได้ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของข้าราชการให้ริเริ่มงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ในการทำงานที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทัศนศึกษาและดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะตามภารกิจ ของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหัวหน้าเหล่าสายวิทยาการงานสารบรรณ ของกองบัญชาการกองทัพไทย จำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานสายสารบรรณของกองบัญชาการกองทัพไทย ดังนั้น ข้าราชการทุกนายในกรมสารบรรณทหาร จึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายว่าปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในทุกการปฏิบัติงาน และทุกหน่วยงานเป็นกลไกที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร จึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และทักษะในเรื่องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน และเพื่อสามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชบดีนทร์ ปัญญาจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มข้าราชการ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มอื่น จึงควรมีการพิจารณา จัดทำแผนพัฒนากำลังพลของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการศึกษา ให้ครอบคลุมกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน โดยเน้นที่กลุ่มนายทหารสัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงาน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในหลักสูตร ตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้อื่น ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาให้ได้เลื่อนยศ และตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนด สำหรับกลุ่มข้าราชการ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ควรเน้นการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ ให้เกิดความชำนาญ โดยเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและให้ความสำคัญในการพัฒนาให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยให้ข้าราชการ กรมสารบรรณทหารทุกคน มีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนขึ้นอยู่เสมอ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการปฐมนิเทศ ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงาน รวมทั้งจัดให้มีนายทหารหรือนายสิบที่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำ เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่หรือโอนย้ายมาใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนางานใหม่ จัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งจำเป็นจะต้องกำหนดมาตรการส่งเสริมให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้นควบคู่ไปด้วย
3. ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ ของรัฐภายในประเทศ เพื่อให้ข้าราชการได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ มาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานที่ตนรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหากเป็นไปได้ ควรสนับสนุนข้าราชการให้มีโอกาสไปทัศนศึกษาและดูงาน ณ ต่างประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น
4. ด้านการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ข้าราชการภายในกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยได้พัฒนาตัวเอง โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์ที่จะใช้พัฒนาในเรื่องการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จรวดเร็วขึ้น ลดความผิดพลาด ลดปริมาณคนและวัสดุสิ้นเปลือง เช่น กระดาษ, หมึกพิมพ์ นอกจากนั้น ควรพิจารณาจัดหลักสูตรอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มความชำนาญของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาหรือทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อต่อยอดความรู้และได้ข้อมูลที่มีความละเอียด เจาะลึกลงไปในแต่ละด้านมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับผู้ปฏิบัติงาน

3. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แยกตามกลุ่มงาน เช่น ด้านกำลังพล, ด้านสารบรรณ และด้านพิธีการ เป็นต้น

4. ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยกับหน่วยงานอื่น ภายในหรือภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทย

## บรรณานุกรม

- กฤษณะ พริกแดง. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงาน ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *องค์กรมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จีราวัฒน์ พิมพ์สาธิต. (2544). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐาน โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ฉัตรชัย บุญมี. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กองทัพอากาศไทย กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- ชูชีพ ชัยศรี. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมจเรทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชบดีรินทร์ ปัญญาจันทร์. (2549). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย มะลิซ้อน. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์. (2541). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- นรินทร์ กมลรัตน์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นริเวช รัตนานนท์. (2556). *ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกรมพลาธิการทหารบก. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเพื่อความมั่นคง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- บุญธรรม ศรียางนอก. (2547). *การศึกษาทักษะที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *องค์การและการจัดการ: Organization & management*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัทธ์สรณ์ เฉลยพงษ์เศรษฐ์. (2550). *การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขาธิการกองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- พิสุทธิ์ อุดชาชน. (2547). *ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานการบำรุงการศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปิ่นนริชต์.
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2542). *การสร้างและวิเคราะห์คุณภาพชุดการสอน. อดิตรีดิษฐ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.*

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วรจิตร ปัญญาดี (2549). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยสารคาม*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศิวติการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *แนวทางการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สิรินทร์ ลัดดากลม. (2551). *การศึกษาความสามารถทางพหุปัญญาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การจัดกิจกรรมที่ศึกษาโดยใช้รูปแบบพหุปัญญาเพื่อการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุทธาศินี สีดาว. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานกิจกรรมสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน.
- อยุทธิ์ ศรีวิเศษ. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรุณ มหาโยธา. (2545). *การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*



อรุณ รัชธรรม. (2524). *การพัฒนาองค์การ: การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ:

โอเดียนสโตร์.

อุดม ทุมโฆสิต. (2544). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior and Performance*, 4, 75-142.

Koontz, H. D., & Cyril, O'Donnell. (1972). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Mondy, W. R. (1961). *Human resource managment*. Boston: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร  
กองบัญชาการกองทัพไทย

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยสงวนสิทธิ์ที่จะไม่เผยแพร่ความเห็นของท่าน จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติราชการของท่าน

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าตัวเลือกที่ต้องการเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 21-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. รายได้ต่อเดือน

1. 10,000 บาท หรือน้อยกว่า       2. 10,001-20,000 บาท  
 3. 20,001-30,000 บาท       4. สูงกว่า 30,000 บาท

## 5. ชั้นยศ

1. ศ.ต., จ.ต.-ศ.อ., จ.อ.       2. จ.ศ.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ศ.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.  
 3. ร.ต.-ร.อ.       4. พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.

## 6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี       2. มากกว่า 1 ปี-2 ปี  
 3. มากกว่า 2 ปี-3 ปี       4. มากกว่า 3 ปี

## 7. ลักษณะงาน

1. ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)       2. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า  
 3. นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน       4. นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร  
 กองบัญชาการกองทัพไทย

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความต้องการของท่านมากที่สุด  
 เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการปฐมนิเทศ</b>					
1	จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่หรือโอนย้ายมาใหม่				
2	จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อมีการปรับย้ายตำแหน่ง				
3	จัดให้มีการแนะนำให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศได้รู้จักกับสถานที่ หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาภายในกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย				

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4	จัดให้มีนายทหาร หรือนายสิบพี่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำ				
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>					
5	จัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในวิทยาการสายสารบรรณ				
6	จัดให้มีการประชุมในลักษณะผู้บังคับบัญชาพบผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน				
7	จัดให้มีการฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ				
8	จัดให้มีการส่งกำลังพลไปฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วย				
9	จัดให้มีการฝึกอบรมสร้างเสริมบุคลิกภาพ วินัย และอุดมการณ์ทางทหาร				
<b>ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน</b>					
10	จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานทหารที่มีลักษณะคล้ายกัน				
11	จัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน				
12	ให้มีการจัดส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ				
<b>ด้านการปฏิบัติงาน</b>					
13	จัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา				
14	ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับฟังบรรยายหรือฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น โครงการเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ โครงการลดพุง เป็นต้น				
15	ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือสายงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ				

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
16	จัดให้มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย วิทยาการสมัยใหม่				
17	ส่งเสริมให้กำลังพลได้เข้ารับการศึกษาระดับ ปริญญาตรีหรือมากกว่า รวมทั้งหลักสูตรตามแนวทาง รับราชการ				
18	จัดให้มีโครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับกำลังพล ในแต่ละกลุ่มตามพื้นฐานความรู้				
19	จัดให้กำลังพลได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมหลักสูตร เพิ่มพูนความรู้ใน กท. และ นอก กท.				
<b>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					
20	อบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
21	ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะลดการใช้ กระดาษ (Paperless)				
22	ส่งเสริมให้มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เต็มรูปแบบ				
23	สนับสนุนกำลังพลให้เข้ารับการศึกษเพิ่มเติม ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ข้อเสนอแนะด้านการปฐมนิเทศ

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะด้านการทัศนศึกษาและดูงาน

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

พลเอกบัณฑิตย์ บุญยะปาน