

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 แห่ง และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 84 คน โดยการแจกแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติ และส่วนใหญ่อายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหาร เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ถัดมาคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

การเปรียบเทียบความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า

เพศ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรผล พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมากไม่แตกต่างกัน

อายุ ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรผล พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

วุฒิการศึกษา ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรผล พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมากไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรผล พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับที่แตกต่างกัน โดยระดับผู้บริหาร/ หัวหน้า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

อายุการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรผล พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยอายุระหว่าง 11-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารที่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ถัดมาคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ทั้งนี้เนื่องมาจากในสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การสื่อสาร และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีการส่งถ่าถึงกันและกันเร็วขึ้น และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เองจึงเป็นเสมือนพลังผลักดัน ให้คนแต่ละคนต่างต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ตนมีความพร้อมสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

การพัฒนาตนเองของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ที่กล่าวว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลาตราบใดที่สังคมและสภาพแวดล้อมยังคงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง โลกและสังคมไทยในปัจจุบันหรืออนาคตต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการใช้ปัญญาแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ แต่จุดอ่อนของคนไทยคือไม่ค่อยจริงจังกับการพัฒนาตนเอง ด้วยตัวเองมักจะเน้นที่ให้คนอื่นพัฒนาตัวเรา เราจะปรับเปลี่ยนให้ทุกคนหันมาพัฒนาตนเองพร้อม ๆ กันคงไม่ได้ แต่เราสามารถเริ่มที่ตัวเราก่อนได้ แล้วจึงค่อย ๆ ขยายผลไปสู่สังคมรอบข้างต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์ (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งพบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ในระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้ตระหนักถึงความสำคัญของระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพราะระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนควรรู้ และพึงปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ทราบถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องชัดเจน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ ระเบียบและถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พงณา รรณเสวี (2545) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ซึ่งพบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก มีความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน เป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นโลกแห่งไร้พรมแดนทำให้เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น เพราะคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น สามารถสื่อสารกันได้ง่ายและรวดเร็ว และคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานก็มีความสำคัญและมีจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติ ซึ่งคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ในการศึกษาค้นคว้า เช่น ในการพิมพ์ การเก็บข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ รูปภาพ กราฟิกส์ ภาพเคลื่อนไหว สื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอสาระกระบวนการต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในหน่วยงาน

จึงสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีมากขึ้น และพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในหน่วยงานอาจมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐานไม่มากนักเนื่องจากการเป็นการฝึกฝนจากการแนะนำ ซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มาโดยตรงจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของพจนา วรรณเสวี (2546) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ซึ่งพบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหาร พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่ ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเหล่านี้ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสู่ความเป็นเลิศ ประกอบกับปัจจุบันการบริหารงานองค์กร ได้เข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ และเป็นการพัฒนาตนเองและความสามารถในการทันกับยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับภาครัฐ ได้นำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติงาน และพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอยู่ให้เป็นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะ มีความรอบรู้ในทุกด้าน และเพื่อสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านการบริหาร โดยนำเทคนิคสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์ (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งพบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องการพัฒนาด้านการสื่อสารและการสื่อความหมายในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสม จะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พจนา วรรณเสวี (2546) ที่ทำการวิจัยเรื่อง

ความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ซึ่งพบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในด้านคุณสมบัติส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม พบว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมี

ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันภาครัฐได้มีการบริหารงานแบบใหม่ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ หรือการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เป็นการบริหารงานโดยปรับเปลี่ยนระบบให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ หัวใจสำคัญของการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ คือ การปฏิรูประบบราชการ โดยปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความตระหนักถึงแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีผลสัมฤทธิ์ และเป็นการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่า ทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาข้าราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักความสมดุล และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์ (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งพบว่า ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

2.1 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพศชาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกับเพศหญิง โดยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะงานที่ใช้ความรู้ความสามารถปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ทันต่อสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของสมมิตร โสภณชีวิน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพศชายมีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพศหญิง

2.2 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอายุมาก อาจมีความกังวลในผลการปฏิบัติงานของตน ซึ่งอาจน้อยกว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอายุน้อย จึงมีความต้องการเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอายุ 51-60 ปีมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับสูง

2.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมากไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเป็นระดับการศึกษาจะพบว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด โดยวุฒิการศึกษาอื่น มีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมิตร โสภณชีวิน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง

2.4 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีตำแหน่งในระดับผู้บริหาร/หัวหน้า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ซึ่งมากกว่าระดับผู้ปฏิบัติ โดยระดับผู้ปฏิบัติมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารหรือหัวหน้า มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหาร การวางแผน การประสานงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัย ของสมมิตร โสภณชีวิน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในตำแหน่งผู้ปฏิบัติ มีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้า

2.5 อายุการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่มีช่วงอายุการทำงาน 11 - 20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ซึ่งมากกว่าทุกกลุ่มอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีอายุการทำงานไม่มาก มีความต้องการความก้าวหน้าความสำเร็จและความก้าวหน้าที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและคนรอบข้างซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปีมีความต้องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงเสนอให้

1. ด้านการบริหาร พบว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดเป็นนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่ โดยจัดทำเป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร และประกาศเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่ที่ทราบโดยทั่วกัน
2. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสื่อสารและการสื่อความหมายใน

การปฏิบัติงาน จึงเสนอให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและการสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ จึงเสนอให้ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้รับความรู้ในเรื่องระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในเรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับแรก จึงเสนอให้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง เสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อจะได้ปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในหน่วยงานทราบ

1.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่เข้าบรรจุใหม่ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประเภทงาน นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมขององค์กรและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่บรรจุใหม่ได้ศึกษาเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีการวัดผลการปฏิบัติงานหลังจากที่ได้รับการปฐมนิเทศแล้ว แตกต่างจากการได้รับการปฐมนิเทศหรือไม่

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน จึงเสนอให้

2.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน เช่น Word, Excel, Power Point เป็นต้น

2.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการศึกษาต่อในหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์กับสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีชื่อเสียงโดยตรง และต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีการบริการเอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสาร คู่มือ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในการใช้คอมพิวเตอร์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการบริหาร พบว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้

3.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของหน่วยงาน

3.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่

3.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสื่อสารและการสื่อความหมายในการปฏิบัติงานจึงเสนอให้

4.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างอย่างต่อเนื่องโดยจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการสื่อสารและการสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน

5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม พบว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล จึงเสนอให้

5.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามตามจำนวนข้อที่ผู้วิจัยกำหนด ทำให้อาจจะได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการในการพัฒนาตนเองจริง ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถ

เขียนข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมลงในส่วนท้ายของแบบสอบถามได้ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างต่อเนื่อง และนำผล การศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้ทันสมัย และจะได้จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อ การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาวិจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของฝ่ายการเมือง และนำผล การศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาตนเองของฝ่ายการเมือง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ สอดคล้องกับฝ่ายข้าราชการประจำ และมีแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ องค์การมากยิ่งขึ้น

4. ควรจะทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการใน การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาในเชิงปริมาณที่ไม่สามารถทำได้