

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี

กัณฐ์มณี ประเสริฐวงษ์

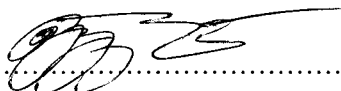
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ กัณฐ์มณี ประเสริฐวงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

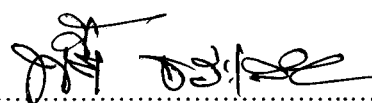
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

.....Om Om.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)
วันที่...15...เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลาย ๆ ท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความรู้และคอยให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษารั้งนี้ จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษารวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างตั้งใจ จนสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาจนประสบความสำเร็จได้ และที่สำคัญต้องขอกล่าวถึงครอบครัวของข้าพเจ้าทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจเสมอมาอย่างต่อเนื่องจึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

กัณฐ์มณี ประเสริฐวงษ์

57930146: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการ/พัฒนาตนเอง/ การปฏิบัติงาน/ บุคลากร/ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง

กัณฐ์มณี ประเสริฐวงษ์: ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT
AMONG PERSONNEL WORKING FOR NONGMAIDANG SUB-DISTRICT
MUNICIPALITY. AMPHOE MUEANG, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุม
งานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนา
ตนเอง 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน
ในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และ
จริยธรรม และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของ
พนักงานเทศบาล เก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำนวน 118 คน
เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเอง
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ
ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง
มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง
มากกว่ากลุ่มอายุอื่น บุคลากรที่มีสถานภาพ โสด มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น
บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น
บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ารายได้
เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-8 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง
มากกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเอง
มากกว่าบุคลากรในหน่วยงานสังกัดอื่น และบุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความต้องการพัฒนา
ตนเองมากกว่าพนักงานประเภทอื่น

57930146: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS /SELF-DEVELOPMENT/PERFORMANCE/ PERSONNEL/

NONGMAIDANG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY

KANMANEE PRASERTWONG: NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AMONG
PERSONNEL WORKING FOR NONGMAIDANG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY.

AMPHOE MUEANG, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: TIENKAEW LIAMSUWAN,
Ph.D. 104 P. 2015.

The purpose of this study was to examine needs for self-development in 5 aspects among personnel working for Nongmaidang Sub-district Municipality. The aspects for self –development included the need for general knowledge for working, specific knowledge for each task and work position, administration, personal qualifications, and ethics and moral. Also, this study attempted to compare their level of needs for self-development as classified by gender, age, status, educational level, monthly income, work length, workplace, and type of municipal staff. The subjects participating in this study were 118 employees. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, frequency, means, and standard deviation.

The results of the study revealed that the level of needs for self-development among the subjects was found at the highest level. When considering each aspect of needs, the one in relation to general knowledge for working was rated the highest by the subjects, followed by the needs for specific knowledge for individual task in each work position, administration, personal qualifications, ethics and moral, respectively. Regarding the results from the comparisons, it was shown that female personnel demonstrated a higher level of needs for self-development than their male counterparts. The subjects, aged 21-30 had a higher level of needs for self-development than other age groups. The subjects with a single status had a higher level of needs for self-development than other marital status. The personnel, holding a bachelor's degree had a higher level of needs for self-development than other subjects with different educational degrees. The subjects earning 20,001-30,000 baht per month had a higher level of needs for self-development than other subjects with different amount of monthly income. Also, the subjects with work length of 6-8 years demonstrated a higher level of needs for self-development than other subjects with different number of work length. Furthermore, the subjects working for Office of the Municipal Clerk, demonstrated a higher level of needs for self-development than other subjects working for other working units. Finally, the subjects who were municipal employees showed a higher level of needs for self-development than other subjects who occupied other work positions.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	13
ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	19
ข้อมูลทั่วไป และ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	53
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ.....	54
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.....	55
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.....	57
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ตารางการสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 46
2	ตารางสกัดตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 47
3	จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง..... 50
4	จำนวน และร้อยละของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 118)..... 55
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (N = 118)..... 58
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน..... 58
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง..... 59
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ด้านการบริหาร..... 60
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว..... 61
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม..... 63
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ..... 64
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ..... 65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สถานภาพ.....	67
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	69
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	71
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน.....	73
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด.....	75
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประเภทของพนักงานเทศบาล.....	77

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow.....	9
3	แผนที่เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.....	29
4	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	34
5	โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล.....	35
6	โครงสร้างกองคลัง.....	36
7	โครงสร้างกองช่าง.....	37
8	โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....	38
9	โครงสร้างกองการศึกษา.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญหนึ่งที่สนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากแต่นโยบายการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาเป็นไปในลักษณะเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ต่างคนต่างพัฒนาขาดการบูรณาการ และหล่อหลอมค่านิยมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม รวมถึงยังไม่รองรับภารกิจต่าง ๆ ตามแนวทางการกระจายอำนาจในอนาคตอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2555)

การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างกรอบและแผนแม่บทที่ทำให้เกิดการปรับตัวขององค์กร ทั้งในราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น ด้วยการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางออกไปสู่ท้องถิ่น เพื่อต้องการสร้างความเจริญไปสู่ชนบท โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการ และเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2555) และตามภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ รวมทั้งประกาศพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการ อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัว

ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรการปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ซึ่งการบริหารราชการแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Learning organization) อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์เบื้องต้น ได้อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 โดยเทศบาลตำบลหนองไม้แดงเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

และเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการ ทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น รวมถึงทัศนคติที่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ ตามแผนการปฏิบัติการกำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้กำหนดแผนงานการพัฒนาบริหารบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดงไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ซึ่งเป็นแผนระยะยาวที่แสดงถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน

ดังนั้น งานวิจัยนี้ที่ต้องการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ว่าเป็นอย่างไร และบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ต่างกัน จะมีความต้องการแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลข้อมูลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

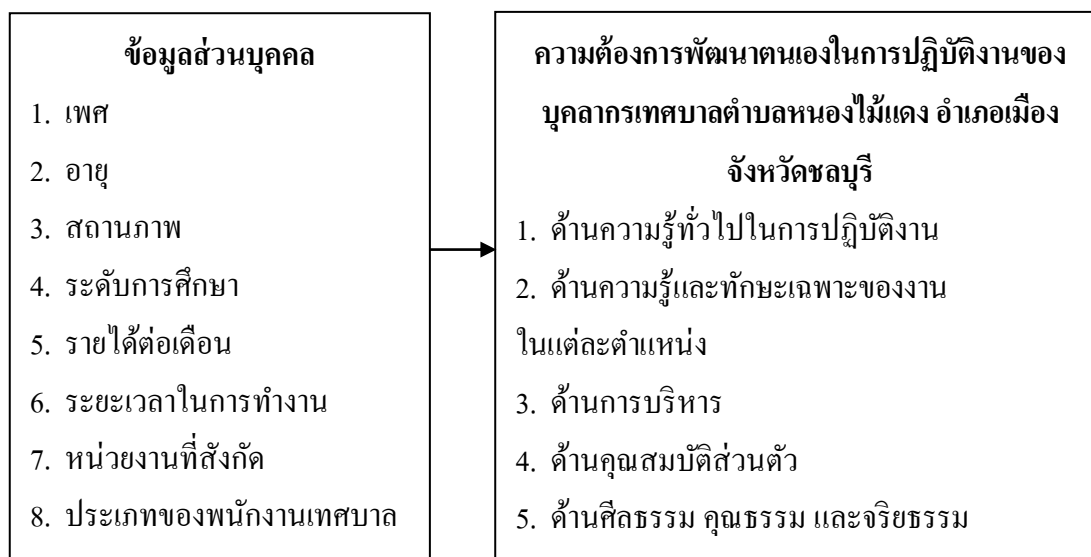
1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดความต้องการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี (ตะวัน ศิลป์ประกอบ, 2545) ประกอบด้วย 5 ด้าน ส่วนกรอบแนวคิดในส่วน of ตัวแปรอิสระ ใช้วิธีการสกัดตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานสำหรับแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ

4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการทำงาน
7. หน่วยงานที่สังกัด
8. ประเภทของพนักงานเทศบาล

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 118 คน ประกอบด้วย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558)

1. พนักงานเทศบาล มีจำนวน 33 คน
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน 59 คน
3. พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน 26 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูล คือ ตั้งแต่ช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีความประสงค์ที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

1. การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปในเทศบาล ทั้งอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาล รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลควรจะได้รับ ตลอดจนข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง งานด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น

3. การพัฒนาการบริหาร หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

4. การพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

5. การพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพบริโภค เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการทำงานในแต่ละเดือน ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการทำงาน ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 1.1 ความหมายความต้องการ
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.3 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล
4. ข้อมูลทั่วไป และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
5. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

French and Bell (1961 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 54) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเอง และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การได้ดีที่สุด จึงต้องมรมโนทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัย และแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 436) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์จะ ได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น เมื่อร่างกายได้รับการ

ตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็จะกลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

พิกพ วังเงิน (2547, หน้า 161-164) กล่าวว่า Maslow เป็นคนแรกที่ศึกษา พบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of hierarchy needs theory) กล่าวว่า ในกระบวนการจูงใจ มีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

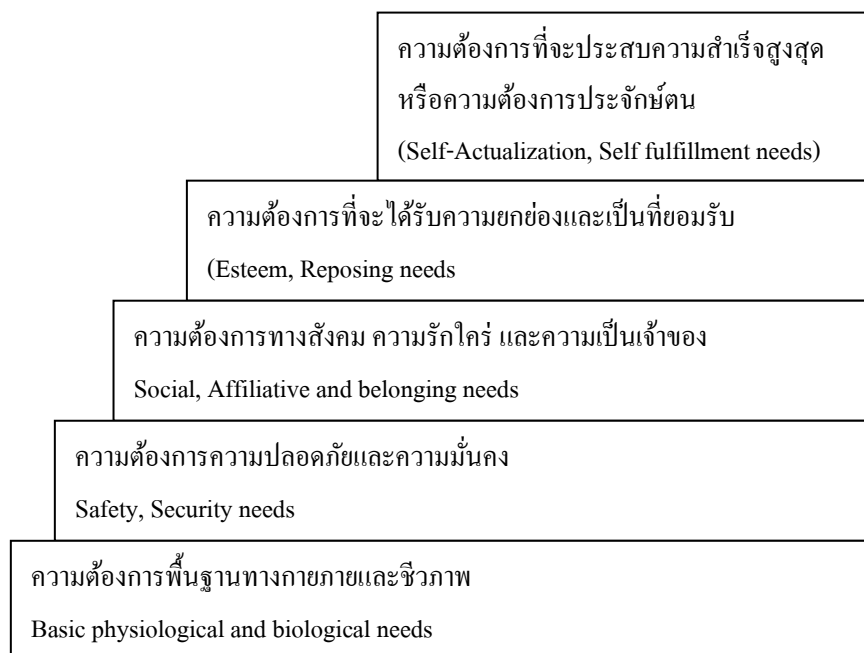
1. มนุษย์มีความต้องการ ไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะต้องการสิ่งอื่น ๆ อีกต่อไปไม่รู้จบ

2. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูง ๆ ขึ้น

3. ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

4. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับความตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน นิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of hierarchy needs theory) ของ Maslow จัดลำดับไว้ 5 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพนั้น เป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอด อันเป็นเรื่องทางกายภาพและชีวภาพ คือ ความต้องการในการพักผ่อน อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การเคลื่อนไหว เรื่องเพศ รวมตลอดถึงความต้องการในปัจจุบันนี้ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง สำหรับความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคงนี้ เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตราย ทั้งปวงต่อชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ รวมตลอดจนถึงความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ดังนั้น บุคคลและองค์การจึงสนใจในหลักประกันบางอย่าง ได้แก่ การประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในด้านสุขภาพ อุบัติเหตุ และชีวิต เป็นต้น รวมถึงการเก็บเงินสะสม การใช้จ่ายเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรักใคร่และความรู้สึกเป็นเจ้าของนี้ บุคคลโดยทั่วไปมักจะมีความสัมพันธ์กับบิดามารดา สามีภรรยา และลูก รวมตลอดถึงญาติพี่น้อง นอกจากนั้นความต้องการนี้อาจตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับ

เพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ว่าคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก ถ้าปราศจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแล้ว เขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา และรู้สึกว่าคนนั้นไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่มีคุณค่า และเรื่องที่คุณไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง มีความสำเร็จ มีความเพียงพอ มีความมั่นใจ เพื่อที่จะเผชิญโลก และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ
2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ซึ่งเป็นการได้รับการเคารพหรือความยกย่องที่ได้รับจากบุคคลอื่น การได้รับความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน มาสโลว์ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับการที่บุคคลพยายามมุ่งตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตนนี้ว่า หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นอะไร หรืออยู่ในสถานภาพอะไรสักอย่างหนึ่งที่เขาจะมีศักยภาพจะเป็นได้ แนวโน้มนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเป็นมากขึ้นสูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เขาสามารถจะเป็นได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired needs theory)

McClelland (1962 อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน, 2547, หน้า 164-165) กล่าวว่า ความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ McClelland ชี้ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในตัว และกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เขาจะเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลือนลอย ไร้เป้าหมาย เช่น พนักงานขาย กำหนดเป้าหมายการขายของ

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

1.3 ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใด แค่ไหน สิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน McClelland วิจัยพบว่า ผู้ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา โดยการย้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุง ตั้งเป้าหมาย พอใจ ทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางสังคมหรือความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie ที่ว่า บุคคลมีความปรารถนาจะให้ใคร ๆ ชอบตน ตนเองเป็นยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพัน จึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมมาก บางคนมากกว่าความสำเร็จของงานเสียอีก

3. ความต้องการทางอำนาจ คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนร่วม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for institution power) ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพนับถือ ยกย่อง สรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์การอยู่เสมอ

ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าจะบุคคลใด ย่อมต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ บุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ ผู้บริหารนำพฤติกรรมนี้ไปใช้ในองค์การ โดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer(Alderfer's need theory) หรือทฤษฎีการงูใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 169) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีเน้น การทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลัง หลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เขากำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) มนุษย์ต้องการการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เครื่องใช้ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฉะนั้น สังคมคนทำงานก็เพื่อต้องการปัจจัยโดยเฉพาะเงินเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความยุติธรรม

2. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) ต้องการได้รับการยกย่อง ความสำเร็จ ในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ให้โอกาสก้าวไป สู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่ง มีหน้าที่สำคัญ และสูงขึ้น

3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) มิมีมิตรไมตรีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม กลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ องค์กรควรส่งเสริมและสร้างให้บุคลากรรักสามัคคี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทุกลำดับสถานภาพ แม้กระทั่งบุคคลภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ สรุปได้ว่า ความต้องการ คือ สิ่งที่มนุษย์ แสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งแต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป อาจขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อม สังคม รวมไปถึงความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลด้วย แต่จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ความต้องการแล้ว พื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นตามทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ที่ได้กล่าวไว้ และที่สำคัญมนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด (ราชบัณฑิตยสถาน 2546, หน้า 436) ดังนั้น ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็น สิ่งสำคัญและความจำเป็นมากในการที่มนุษย์จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะ ประสิทธิภาพจน ไป ถึงมีประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ให้กับตนเองและองค์กรต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ควรตระหนักถึง เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของ บุคลากร ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นความต้องการลำดับที่ 4 คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ กล่าวคือ บุคลากรมีความต้องการเป็นที่ยอมรับ ทั้งในสังคมการทำงาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง ส่วนทฤษฎี

ความต้องการของแมคเคลเลนด มีความต้องการทางด้านความสำเร็จ ต้องการประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานของตนและในทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer บุคคลากรมีความต้องการ ความก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบ ให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่งมีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินทร์ และกมล อดุลพันธ์ (2535, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาบุคคล (Personnel development) เป็นความหมายที่ค่อนข้างกว้าง เพราะคำว่า “พัฒนา” (Development) นั้น มีนัยที่แสดงถึงความเติบโตทั้งมวลของมนุษย์ ซึ่งหมายรวมถึงการขยายขอบเขต ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนานั้น หมายรวมถึง การเจริญเติบโตของบุคคลในทุก ๆ ด้าน และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาจตลอดชีวิตของบุคคลนั้น การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในแนวทางหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2539, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถ ของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฮาร์บิสัน (Harbison, F.H.) ไมเออร์ (Myers, C.A.) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่ม ความรอบรู้ ทักษะ ความสามารถของประชาชนในสังคม สำหรับในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้าน รัฐประศาสนศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไป มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 83) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนา บุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คน

ทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าทีความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546, หน้า 2 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 17) สรุปความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ใกล้เคียงกับพะยอม วงศ์สารศรี โดยหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ฉัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 15 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 18) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ในอนาคต จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะเน้นกระบวนการทางการบริหารขององค์กรเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการต้องการ ส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 182) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมและเจตคติของบุคลากรในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ให้เป็นไปทางที่พึงประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรก็เหมือนเสียงดนตรีที่ต้องเกิดจากการประสานเสียงจึงมีความไพเราะ การปฏิบัติงานที่ดีก็ต้องการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2543, หน้า 312-315) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล 2) การพัฒนาสายอาชีพ 3) การพัฒนาองค์กร ซึ่งตามแนวคิดนี้บทบาทหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมถึงผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ วิทยากร พัฒนาเอกสาร

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน สามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน 3) ระดับระบบโดยรวม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (อดีต) 2) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน 3) การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการเพื่อนำไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่ Pace, Smith and Millis (1991 อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง, 2544, หน้า 19) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยใช้กิจกรรมพัฒนาจะต้องให้ครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านบุคคลจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กร สูงขึ้น และเกิดความ

พึงพอใจกับผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น โดยมีเป้าหมาย คือ คุณภาพสูงสุดของพนักงาน ความสามารถในการผลิตและบริการอย่างมีคุณภาพตามสภาพแวดล้อมขององค์กร

มัลลี เวชชาชีวะ (2524, หน้า 16) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายครอบคลุมถึง กระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึง มัธยมศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพการฝึกอบรมในการทำงาน จนถึง โครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่น ๆ และยังอธิบายต่อไปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคน ตรงที่ว่า การพัฒนากำลังคนอยู่ที่กิจกรรมของตลาดแรงงานแล้ว ยังรวมถึงการฝึกอบรมครั้งแล้ว ครั้งเล่า การบรรจุแต่งตั้งต่าง ๆ เมื่อบรรจุเข้ามาแล้วก็ต้องมีการฝึกอบรมในงาน แต่เมื่อทำงานไป ระยะเวลาหนึ่งอาจต้องมีการโยกย้าย บรรจุคนใหม่เข้ามาแทน การบรรจุแต่งตั้งและการฝึกอบรม จึงมีตลอดเวลาทำแล้วทำอีกไม่มีสิ้นสุด

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 83-84) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น ต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำ เบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-Service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจาก โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนใน โรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงาน ได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำได้

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และ เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดี เช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานการฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศ เป็นต้น

พิภพ ช้างเงิน (2547, หน้า 197) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่องค์กรสังคมและประเทศชาติ ไม่เกิดความขัดแย้ง ระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ต่างมีความสุข เป็นอันสงบต่อสภาพสังคม ส่วนร่วม

2. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะองค์กรมีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552, หน้า 8) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน
ได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
เนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุ
เป้าหมาย

2. ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กร
เป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง
สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เมื่อองค์กรมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตาม
ไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัว
ให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไปจนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ
ซึ่งหมายถึงว่า ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเกิดจากบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงาน
ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

สรุป ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลไปยังองค์กรที่จะได้
พัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 196-197) ได้เสนอวิธีการพัฒนาพนักงานไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร โดยศึกษาจากแผนกำลังคนขององค์กร เพื่อจะ
ให้ทราบถึงตำแหน่งงานที่ต้องการในอนาคต ลักษณะงานการบริหารคุณลักษณะที่ต้องการสำหรับ
ตำแหน่งงานนั้น ๆ

2. ประเมินความสามารถด้านการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา
ในด้านการปฏิบัติ การปรับปรุงตนเอง การศึกษาหาความรู้และการเอาใจใส่ต่องาน ประเมิน
ความสามารถในการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลง
ใหม่ ๆ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรม เจตคติต่องาน เพื่อนร่วมงาน

3. สำรวจอัตรากำลังพนักงานระดับบริหารจากทะเบียนประวัติ เพื่อดูอายุการทำงาน ประสบการณ์ อายุจริงของบุคคล คุณสมบัติ ฯลฯ

4. วางแผนพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน โดยคำนึงถึงความต้องการ ในการพัฒนาของแต่ละบุคคล หัวหน้างานร่วมมือกับแผนกบุคคลวางแผนพัฒนาบุคคล

5. แผนกบุคคลรับผิดชอบในการเสนอโครงการพัฒนาและอบรม ร่วมมือกับหัวหน้าฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล ซึ่งอาจพัฒนาได้หลายวิธี เช่น ให้ทดลองเรียนรู้งานเพื่อให้มีประสบการณ์จากงาน, ให้ทดลองรับผิดชอบงานในระบบบริหาร, แต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยมอบหมายให้ทำโครงการที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง, และมอบหมาย ให้ไปร่วมประชุมเกี่ยวกับการบริหาร

6. ประเมินผลการพัฒนาและอบรม ถ้าเป็นที่พอใจก็จะได้รับพิจารณาแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง เทศบาลจังหวัดชลบุรี (2545, หน้า 164) สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรตามได้มอบหมาย ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือ ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2548, หน้า 312) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้

3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน ในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงาน ให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามที่องค์กรต้องการและพร้อมที่จะปฏิบัติกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องให้ความสำคัญเพื่อเพิ่ม ทักษะ ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้การพัฒนา จะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของแต่ละบุคคลไปด้วย เพื่อให้ การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกับตัวบุคคล และเกิดประโยชน์สูงสุด

ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ส่วนที่ 4 หน้า 158-168 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนา และต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
 2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
 3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
 4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนา
- เกี่ยวกับในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด

เป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 290 การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ 291 การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ 292 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาที่ให้ขึ้นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289
3. การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กัน ไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม
4. ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 297 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดี งานด้านช่าง

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 298 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

1. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

2.1 การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่อง que ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2.2 วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน

โยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

3. ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

3.1 ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้น ตามลำดับ

3.2 ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

3.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึง สิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอน แก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

3.4 กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่น ในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

3.5 ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และ สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน

4. ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

4.1 มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

4.2 เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

4.3 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอน ได้ถูกต้อง

4.4 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ ได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 301 แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. เป้าหมายการพัฒนา
3. หลักสูตรการพัฒนา
4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
5. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
6. การติดตามและประเมินผล

ข้อ 302 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 303 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 304 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมาย สำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ Dessler (2003 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2546, หน้า 201) ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การจัดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับ นายจ้างและรับรู้อารมณ์ความรู้สึกที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว เช่น การเบิกเงินเดือนมีวิธีการอย่างไร การทำบัตรประจำตัวทำได้อย่างไร ชั่วโมงการทำงานเริ่มและเลิกเวลาใด จะต้องทำงานร่วมกับใครบ้าง การปฐมนิเทศเป็นองค์ประกอบของกระบวนการปรับตัวทางสังคมของพนักงานใหม่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังที่จะปลูกฝังทัศนคติมาตรฐาน คุณค่าและรูปแบบพฤติกรรมตามที่องค์กรและฝ่ายต่าง ๆ คาดหวังไว้ ถ้าสามารถดำเนินการโครงการปฐมนิเทศได้อย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยลดความกังวลและความตื่นตัวของพนักงานใหม่ ในการเข้าทำงานวันแรกได้

2. การฝึกอบรม หมายถึง การปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2532, หน้า 1)

3. การศึกษา หรือคูงาน คือ การแสวงหาเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรม โดยวิธีการเดินทางไปแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้โดยเห็นกับตาและสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้ (วารัลักษณ์ ไชยทัฬห, 2544 หน้า 92)

4. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน หรือการสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530, หน้า 809-810)

5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน โดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ชี้แจงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน (ชนิดวีร์สรณ์ ศรีวิทยาภูมิ, 2549)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 306 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 307 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 308 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาล ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี แล้ว ให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ให้การพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่า แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นำยกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตามวรรคหนึ่ง ให้นำยกเทศมนตรี พิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่เสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 313 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
2. ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
3. เป็นผู้ที่ยังคงมีสุขภาพดีตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ผู้กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล
5. สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 314 การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด เว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย
2. จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 315 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

1. บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม
2. หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ
3. หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา
4. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาศึกษาได้ตามเหตุความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้ง หรือ ไม่เกิน

1 ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้ว หากมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีก โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างอื่นอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาลทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือนทุนที่ได้รับระหว่างศึกษาเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือกับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทุน และเงินที่ราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก้ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามกำหนดสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับการอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในชั้นสูงกว่าปริญญาตรีจะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล เทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้อนุมัติ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้เป็นไปตามกำหนดที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้น ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ 324 การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

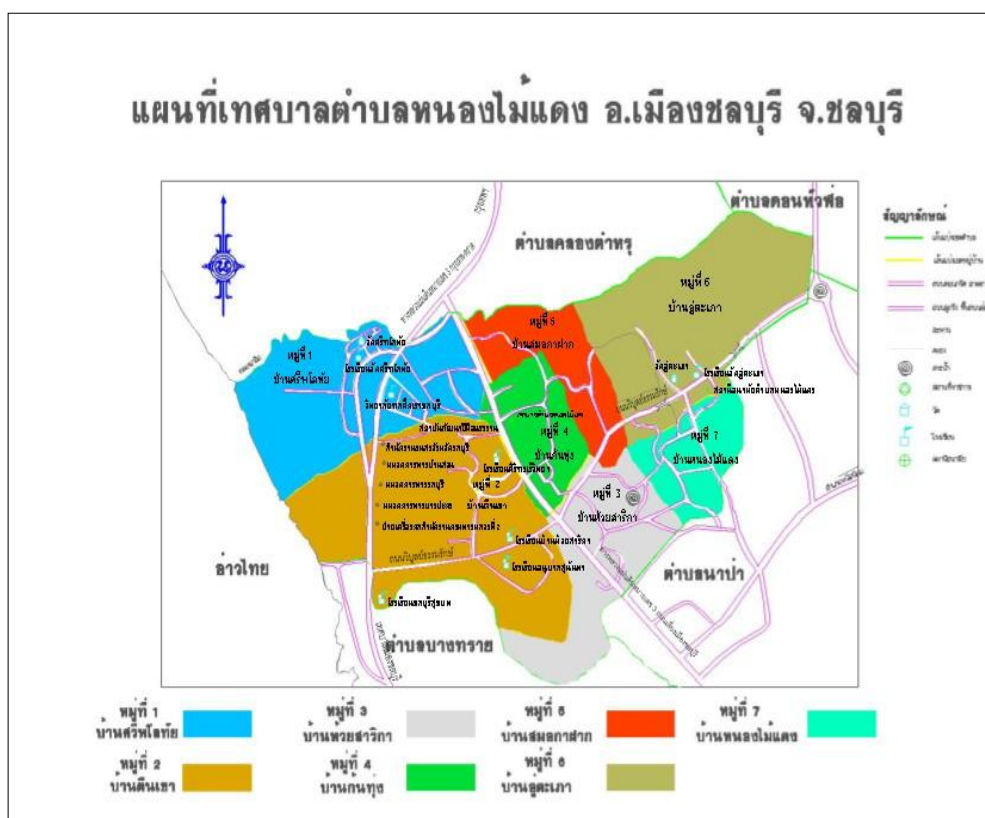
ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้นก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรมต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สรุป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาลนั้น เป็นการกำหนดการบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากร จะทำได้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาลไว้ ทั้ง 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 3) ด้านการบริหาร
- 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อมูลทั่วไปและโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล
ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
สภาพทั่วไป



ภาพที่ 3 แผนที่เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

เทศบาลตำบลหนองไม้แดง เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองชลบุรี 8 กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดชลบุรี 8 กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ 10 ตารางกิโลเมตร หรือ 7,000 ไร่ ภูมิประเทศส่วนใหญ่มีพื้นที่เป็นที่ราบสูง ที่ราบเชิงเขา พื้นที่ลาดเอียงสู่ชายทะเล ทิศตะวันตกติดต่อกับทะเล มีลักษณะเป็นป่าชายเลน

บริบทเทศบาลตำบลหนองไม้แดง

เทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ของเทศบาลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา

ตำบลในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การพัฒนา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ” โดยมุ่งหวังให้ประชาชนอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้รับการบริการ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นชุมชนปลอดจากอบายมุขและยาเสพติด เยาวชนในเขตพื้นที่มีคุณภาพ ประชาชนในเขตพื้นที่มีความสามัคคีกัน และเป็นพลังพัฒนาตำบล ให้มีความเจริญ ซึ่งในการพัฒนาต่าง ๆ ส่งผลให้เทศบาลตำบลหนองไม้แดงสามารถดำเนินการ ตามนโยบายและแผนงานได้สำเร็จ

จัดแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตามประกาศเทศบาลตำบลหนองไม้แดง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างและจัดแบ่งส่วน ราชการ ภายในของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง (เทศบาลตำบลหนองไม้แดง, 2550) ได้จัดแบ่ง ส่วนราชการภายในเทศบาลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการราชการ ของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ งานอำนวยความสะดวก ข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ สวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการเกษตร

1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายและแผนงาน วิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ งานกีฬาและนันทนาการ

1.3 ฝ่ายกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน และอุทธรณ์ งานเทศบัญญัติ งานระเบียบ การคลัง งานรักษาความสงบเรียบร้อย

1.4 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวก งานป้องกัน งานช่วยเหลือและฟื้นฟู งานกู้ภัย

1.5 ฝ่ายเทคนิค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานตรวจสอบ จัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่น่ารังเกียจและอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา การงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน

2.2 ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

2.3 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

2.4 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

3. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

3.1 ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน เขื่อน ฝ่ายท่อน้ำ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานสถิติข้อมูลการก่อสร้าง

3.2 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานออกแบบและประมาณการ

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับ ศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

4.1 ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลโรงงาน งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ และอาชีวอนามัย

4.2 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ และงานป้องกันยาเสพติด

4.3 ฝ่ายรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานควบคุมสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล และงานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย

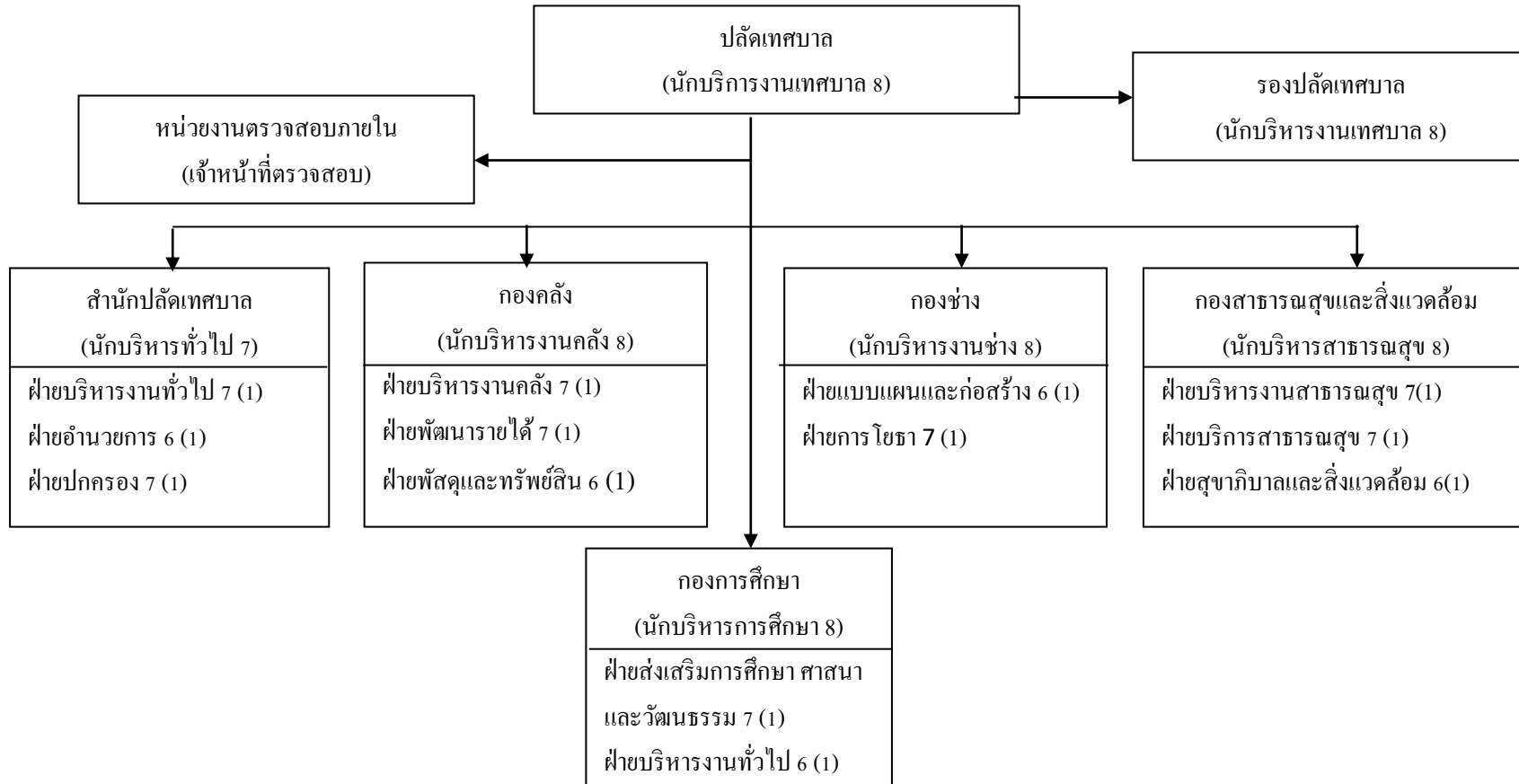
5. กองการศึกษา

ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัยอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่าย ทางการศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานวิชาการ งานจัดการศึกษา งานนิเทศก์การศึกษา การลูกเสือและยุวกาชาด

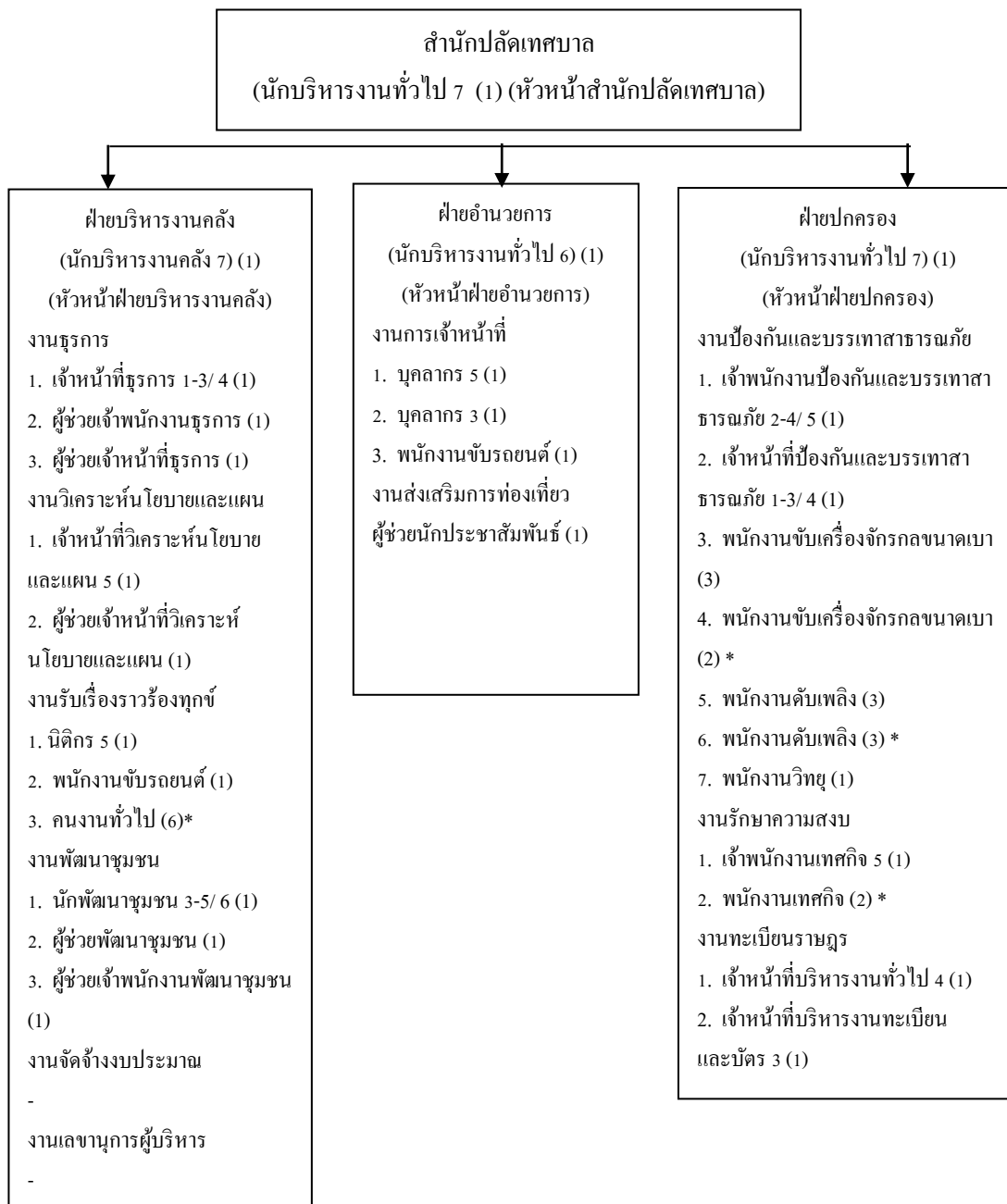
5.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬา และสันทนาการ

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองไม้แดง



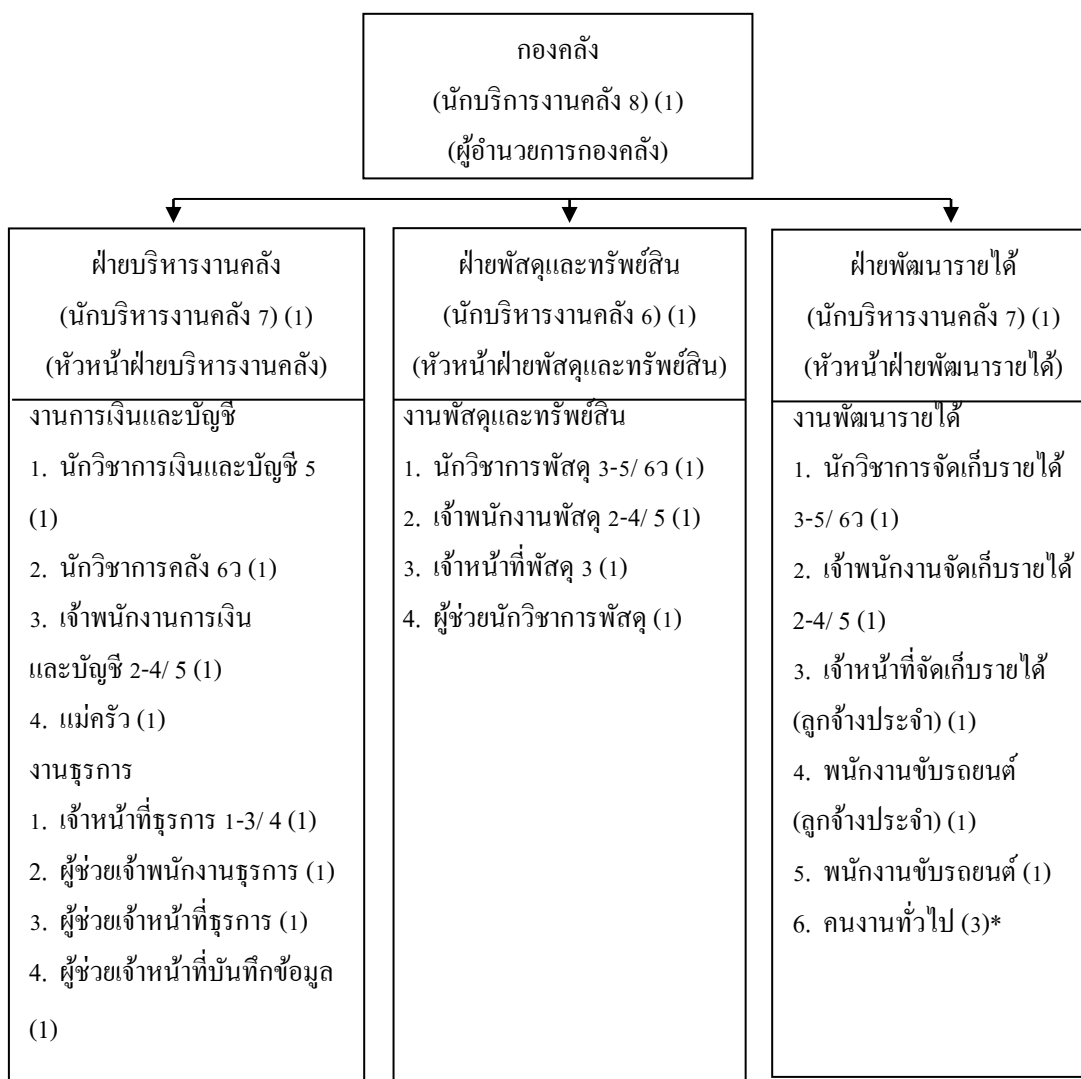
ภาพที่ 4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



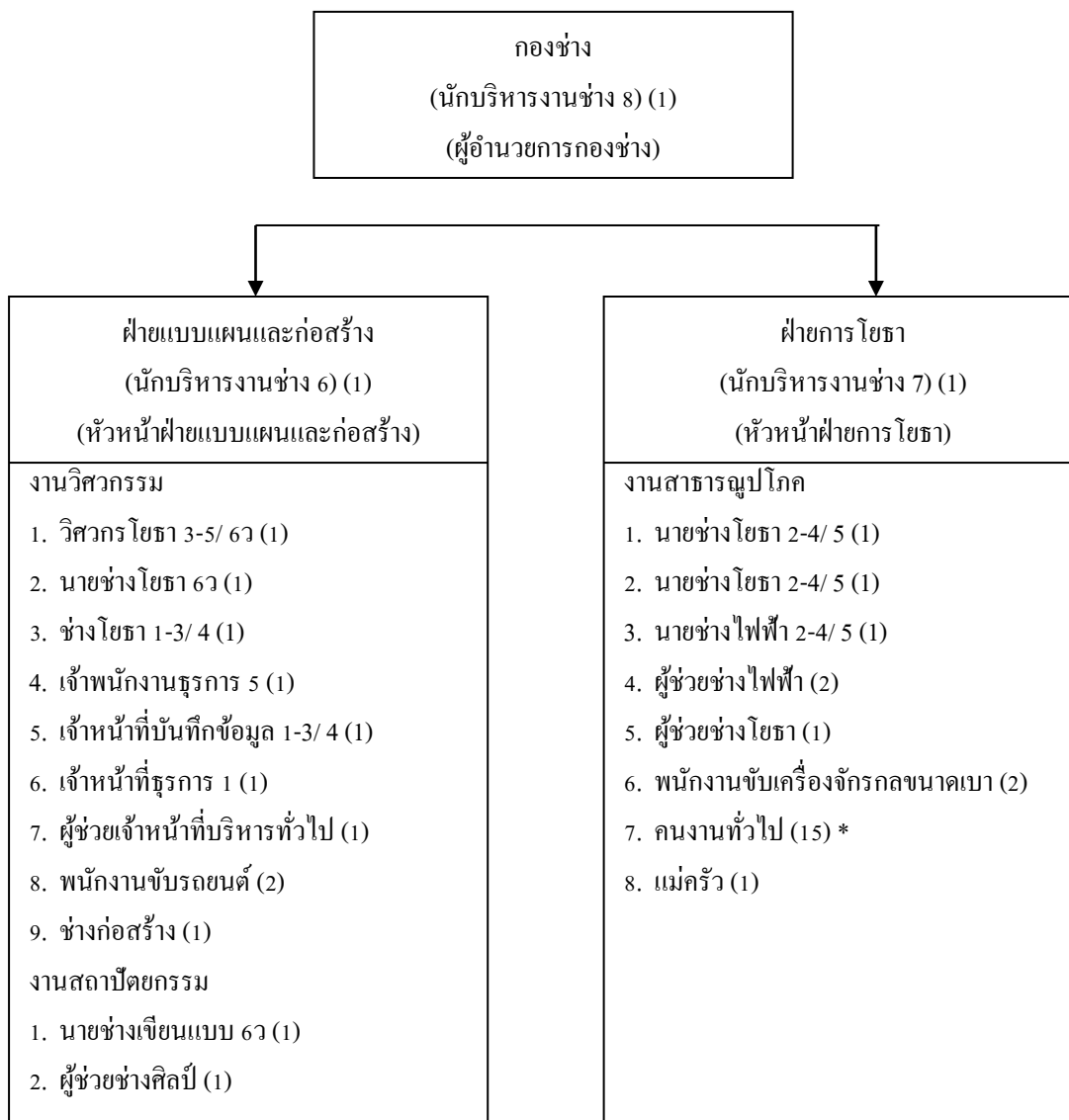
ภาพที่ 5 โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

โครงสร้างกองคลัง



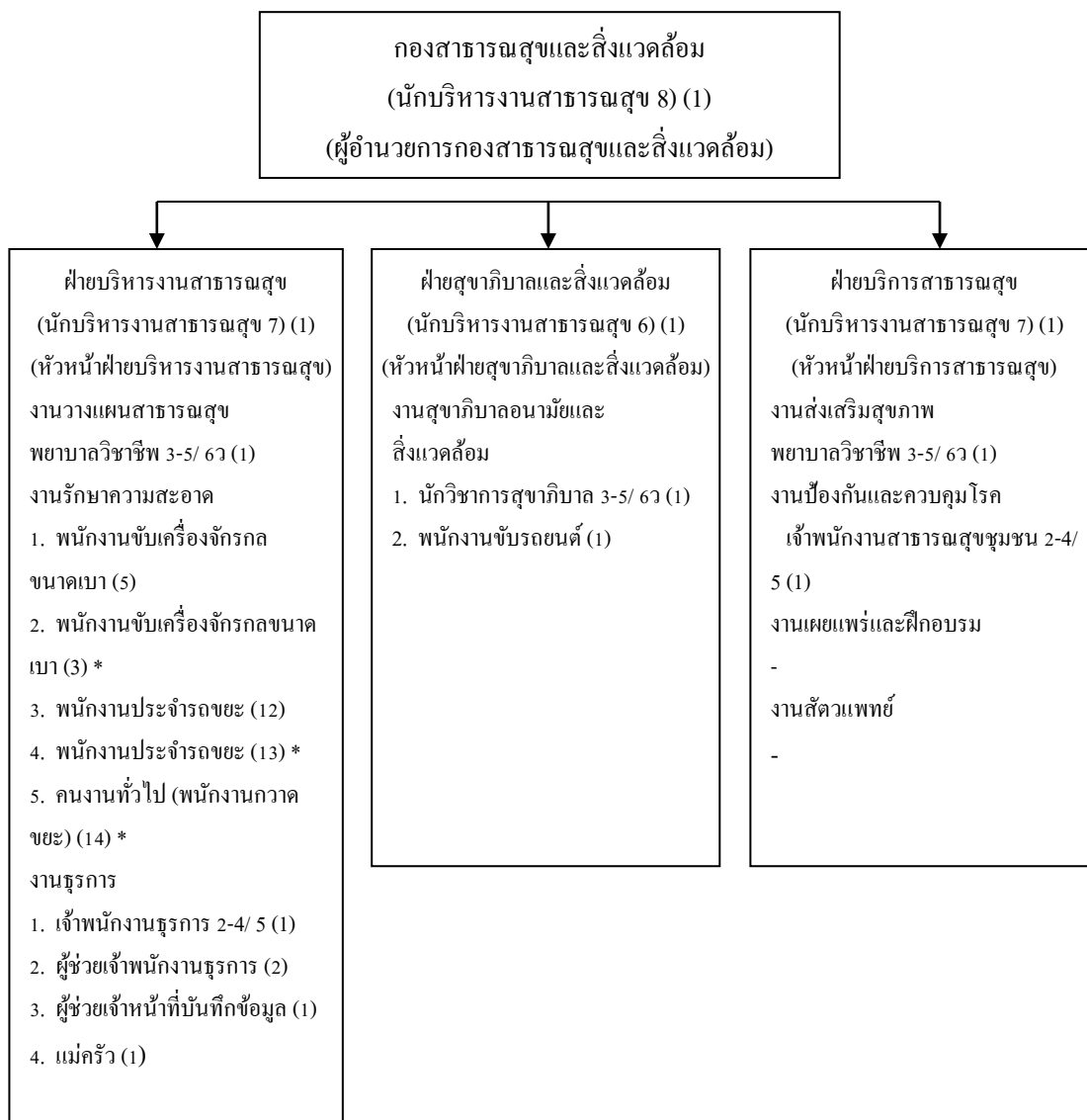
ภาพที่ 6 โครงสร้างกองคลัง

โครงสร้างกองช่าง



ภาพที่ 7 โครงสร้างกองช่าง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 8 โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างกองการศึกษา

<p>กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา 8) (1) (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)</p>

<p>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป 6) (1) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)</p>	<p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา 7) (1) (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</p>
<p>งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครู คศ. 1 (1) 2. นักวิชาการศึกษา 3-5/ 6ว (1) 3. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (6) ผู้ดูแลเด็ก (2) * <p>งานธุรการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ) (1) 2. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (1) 3. พนักงานขับรถยนต์ (1) 4. คนงานทั่วไป (2) * 	<p>งานศึกษียนอกระบบ</p> <p>-</p> <p>งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>-</p> <p>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/ 4 (1) 2. พนักงานขับรถยนต์ (1) <p>งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เจ้าพนักงานธุรการ 3 (1) 2. คนสวน (1) <p>งานกิจการศาสนา</p> <p>-</p> <p>งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>นักวิชาการวัฒนธรรม 3-5/ 6ว (1)</p>

ภาพที่ 9 โครงสร้างกองการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความแตกต่าง ด้านเพศ อายุวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และส่วนราชการที่สังกัด และศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความต้องการเลื่อนระดับ และความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 120 คน ซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมวลผลโดยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ได้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการในการพัฒนาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/คุณธรรม/จริยธรรม ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านนันทนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/คุณธรรม/จริยธรรม ด้านนันทนาการ ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านความต้องการด้านการบริหาร อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความแตกต่าง ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และส่วนราชการที่สังกัด มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความต้องการเลื่อนระดับและ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีผลทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกคน

จุฬารัตน์ จันทนา (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test) และ F-test (One-way ANOVA) ส่วนการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านสุดท้าย คือ ด้านการศึกษาต่อ โดยในด้านการฝึกอบรม ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาการฝึกอบรมที่จัด โดยทางราชการที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ข้าราชการมีความต้องการพัฒนา การได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการสนับสนุนของหน่วยงาน และด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษานอกเวลาราชการ ส่วนการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิสิฐ พันน้ายัง (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง ปัจจุบัน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักปกครอง ท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และสถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ส่วนการศึกษา พบว่า นักปกครอง ท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับ มากที่สุด และมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ อันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักปกครองท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งปัจจุบัน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บุญเรียม มากนวล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ตามความแตกต่างกัน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ส่วนการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนา ด้านคุณสมบัติส่วนตัว เป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาริตา ไบกาเต็น (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ คณะบริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

มากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบว่าความแตกต่าง จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least significant difference test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีความต้องการทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรมและจริยธรรม มากที่สุด รองลงมา ด้านบริหารด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ที่มีความแตกต่าง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่าง ส่วนอายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฟาฎีลา นิกาเส็ม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควน อำเภอเมือง จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควน อำเภอเมือง จังหวัดสตูล จำนวน 76 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เปรียบเทียบความแตกต่างของความ ต้องการ โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.95 (\bar{X} -0.82, C.V. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.70 (\bar{X} = 0.76, C.V. = 0.20) และน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.58 (\bar{X} = 0.95, C.V. = 0.26) ส่วนผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลากรประเภทตำแหน่ง ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าพนักงานจ้าง และพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าพนักงานจ้าง ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

กัญญา ดินตะบุงระ (2555) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาข้าราชการในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหาร, ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง, จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น, จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น, จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น, จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุการทำงานอื่น และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยตรวจสอบมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการในสังกัดอื่น

อภิญา พิมพ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา: กรมบัญชีกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหารในสังกัดกรมบัญชีกลาง 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหารตั้งแต่ระดับชำนาญการ หรือชำนาญการขึ้นไป ในสังกัดกรมบัญชีกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหารในกรมบัญชีกลาง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารในสังกัดกรมบัญชีกลาง จำนวน 391 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน ได้มาจาก

การคำนวณ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ส่วนการศึกษา พบว่า 1) นักบริหารในสังกัดกรมบัญชีกลาง มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีความต้องการสูงสุด อันดับหนึ่ง คือ ด้านการพัฒนา รองลงมา อันดับสอง ด้านการฝึกอบรม และมีความต้องการ ด้านการศึกษาในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) นักบริหารที่มีเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนักบริหารที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติราชการในกรมบัญชีกลางต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมบัญชีกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนา และระดับปานกลาง คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ตามลำดับ

วิทวัส แสงทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ในจังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล ในจังหวัดสุโขทัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 485 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย พบว่า ความต้องการ พัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรม การพัฒนา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวรรณณี โภชากรณ์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการ ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย และ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง ในประเทศไทยที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย

พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ตารางการสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งหน้าที่	ระยะเวลาในการทำงาน
ภาณุวัฒน์ เวชพนม (2550)	X	X	-	X	-	X	X
จุฬากรณ์ จันทนา (2553)	X	X	X	✓	X	✓	✓
พิสิฐ พันนายง (2554)	✓	✓	✓	X	-	✓	✓
บุญเรียม มากนวล (2554)	X	X	-	X	-	X	✓
อารีตา ไบกาเต็น (2554)	X	✓	-	X	-	X	✓
ฟาฎีลา นิกาสีม (2554)	X	X	-	X	-	✓	X
กัญญา ดินตะบุงระ (2555)	X	✓	✓	X	-	-	X
อภิญา พิมพะ (2556)	✓	✓	-	X	-	✓	X
วิทวัส แสงทอง (2557)	✓	✓	-	X	-	✓	✓
สุวรรณณี โกษากรณ์ (2558)	✓	✓	✓	X	✓	X	X

หมายเหตุ: ✓ ตัวแปรที่มีผล/ แตกต่างกับความต้องการพัฒนาตนเอง

X ตัวแปรที่ไม่มีผล/ ไม่แตกต่างกับความต้องการพัฒนาตนเอง

- ไม่ได้ศึกษา

ตารางที่ 2 ตารางสกัดตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550)	<p>ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหารงาน 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรม และจริยธรรม 5. ด้านภาษาต่างประเทศ 6. ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ 7. ด้านนันทนาการ
จุฬารัตน์ จันทนา (2553)	<p>การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดระนอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการพัฒนาตนเอง
พิสิฐ พันนัย (2554)	<p>ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ในด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะความรู้ความสามารถ 2. ทักษะด้านทัศนคติ 3. ทักษะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
บุญเรียม มากนวล (2554)	<p>ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อารีตา ไบกาเด็น (2554)	<p>ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหารงาน 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรม และจริยธรรม 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ฟาฎีลา นิกาลีเอ็ม (2554)	<p>ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
กัญญา ดินตะบู่ระ (2555)	<p>ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
อภิญา พิมพะ (2556)	<p>ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา: กรมบัญชีกลาง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
วิฑูรย์ แสงทอง (2555)	ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการศึกษาดูงาน 4. ด้านกิจกรรมการพัฒนา
สุวรรณณี โกษากรณ์ (2558)	ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการพัฒนาตนเอง 4. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเอง จากระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ส่วนที่ 4 หน้า 158-168 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการศึกษาตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เก็บข้อมูลรวบรวมจากบุคลากรทั้งหมดในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี จำนวน 118 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง

สังกัด	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กองช่าง	6	6	3	15
กองการศึกษา	3	8	3	14
กองคลัง	9	5	1	15
กองสาธารณสุขฯ	4	27	12	43
สำนักปลัดเทศบาล	12	11	8	31
รวม	34	57	27	118

จากตารางที่ 5 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำนวนทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล เป็นคำถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating scale แบบปลายปิดแบบเลือกตอบ จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการบริหาร | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม | จำนวน 5 ข้อ |

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
ความต้องการมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ความต้องการปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ความต้องการน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ความต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมา กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 2.2 คุณอัญชลี ประกอบแสง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทนหัวหน้า สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองไม้แดง

- 2.3 คุณเสาวคนธ์ กล้าช่าง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 118 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นจำนวน 118 คน และเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 118 ชุด

3. จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 118 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 118 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่

2. ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

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

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.59 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบล หนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 118 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 118)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	44.07
หญิง	66	55.93

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	2	1.69
21-30 ปี	48	40.68
31-40 ปี	49	41.53
41-50 ปี	17	14.41
51-60 ปี	2	1.69
สถานภาพ		
โสด	62	52.54
สมรส	50	42.37
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	6	5.08
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.ปลาย/ ปวช.	13	11.00
ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา	55	46.60
ปริญญาตรี	38	32.20
ปริญญาโท และสูงกว่า	12	10.20
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	21	17.80
10,001-20,000 บาท	83	70.34
20,001-30,000 บาท	12	10.17
30,001-40,000 บาท	1	0.85
มากกว่า 40,000 บาท	1	0.85
ระยะเวลาในการทำงาน (ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง)		
น้อยกว่า 3 ปี	31	26.27
3-5 ปี	39	33.05
6-8 ปี	31	26.27
9-11 ปี	13	11.02
ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	4	3.39

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักปลัดเทศบาล	31	26.27
กองช่าง	15	12.71
กองการศึกษา	14	11.86
กองคลัง	15	12.17
กองสาธารณสุข	43	36.44
ประเภทของพนักงานเทศบาล		
พนักงานเทศบาล	34	28.81
พนักงานจ้างตามภารกิจ	57	48.31
พนักงานจ้างทั่วไป	27	22.88

จากตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.93 อยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.53 รองลงมา เป็นอายุในช่วงระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 40.68 และกลุ่มอายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 1.69 ตามลำดับ โดยมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 52.54 มีการศึกษาในระดับ ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา ร้อยละ 46.6 รองลงมา คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากที่สุด อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 70.34 ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงาน ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง 3-5 ปี ร้อยละ 33.05 รองลงมา น้อยกว่า 3 ปี และ 6-8 ปี ร้อยละ 26.27 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดมากที่สุด คือ กองสาธารณสุข ร้อยละ 36.44 รองลงมา สำนักปลัด ร้อยละ 26.27 และกองการศึกษา น้อยที่สุด ร้อยละ 11.86 ตามลำดับ และประเภทของพนักงานเทศบาลจำนวนมากที่สุด คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 48.31 และพนักงานเทศบาล ร้อยละ 28.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาตนเอง
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
(N = 118)

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน	μ	σ	แปลความ
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.60	0.63	มากที่สุด
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	4.53	0.67	มากที่สุด
3. ด้านการบริหาร	4.53	0.65	มากที่สุด
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.46	0.58	มากที่สุด
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.42	0.65	มากที่สุด
ภาพรวม	4.50	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50, \sigma = 0.52$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองทุกด้าน อยู่ในระดับ
มากที่สุด โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด
รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณสมบัติ
ส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ต้องการทราบเรื่องข้อระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	85 (72.03)	23 (19.49)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.60	0.70	มากที่สุด
2. ต้องการทราบเรื่องโครงสร้าง ของงานตามภารกิจของเทศบาล และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย	79 (66.95)	31 (26.27)	7 (5.93)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.58	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ต้องการทราบเรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบจ., เทศบาล, อบต.	83 (70.34)	24 (20.34)	10 (8.47)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.59	0.72	มากที่สุด
4. ต้องการทราบเรื่องนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ท่านปฏิบัติงาน	80 (67.80)	31 (26.27)	6 (5.08)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.60	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม						4.60	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด 4 เรื่อง ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รองลงมา เรื่องนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ท่านปฏิบัติงาน ต้องการทราบเรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบจ., เทศบาล, อบต. และเรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ

ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	79 (66.95)	29 (24.58)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.57	0.71	มากที่สุด
2. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของท่าน	74 (62.71)	34 (28.81)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.53	0.71	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ต้องการได้รับทุนการศึกษา เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองาน ในหน้าที่	74 (62.71)	31 (26.27)	11 (9.32)	1 (0.85)	1 (0.85)	4.49	0.77	มากที่สุด
4. ต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงาน ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน ในตำแหน่งงานของท่าน	77 (65.25)	29 (24.58)	11 (9.32)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.53	0.74	มากที่สุด
ภาพรวม						4.53	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ต้องการเข้ารับอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ รองลงมา ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงานและต้องการได้รับทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง
ด้านการบริหาร

ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ การวางแผน	70 (59.32)	38 (32.20)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.49	0.71	มากที่สุด
2. ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ เทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่	78 (66.10)	32 (27.12)	7 (5.93)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.58	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ต้องการพัฒนาความรู้ และทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	74 (62.71)	34 (28.81)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.53	0.71	มากที่สุด
4. ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ เทคนิคการประสานงาน	74 (62.71)	35 (29.66)	8 (6.78)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.53	0.70	มากที่สุด
	ภาพรวม					4.53	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน และต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ต้องการพัฒนาความรู้ ด้านภาวะผู้นำ	59 (50.00)	52 (44.07)	6 (5.08)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.42	0.67	มากที่สุด
2. ต้องการพัฒนาความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับการพูดในที่สาธารณะ	61 (51.69)	48 (40.68)	8 (6.78)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.42	0.70	มากที่สุด
3. ต้องการให้มีการสร้างเสริม บุคลิกภาพที่ดี	62 (52.54)	44 (37.29)	10 (8.47)	1 (0.85)	1 (0.85)	4.40	0.75	มากที่สุด
4. ต้องการฝึกอบรมในการทำงาน เป็นทีม	61 (51.69)	46 (38.98)	9 (7.63)	1 (0.85)	1 (0.85)	4.40	0.74	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. ต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้าง บุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิค การสร้างเชื่อมั่นใน บุคลิกภาพของตนเอง	71 (60.17)	39 (33.05)	7 (5.93)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.52	0.69	มากที่สุด
6. ต้องการพัฒนาด้านศิลปะ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	66 (55.93)	47 (39.83)	4 (3.39)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.50	0.65	มากที่สุด
7. ท่านต้องการพัฒนา ด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน	72 (61.02)	37 (31.36)	8 (6.78)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.52	0.70	มากที่สุด
8. ต้องการพัฒนาด้านการสื่อสาร และสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน	72 (61.02)	36 (30.51)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.51	0.71	มากที่สุด
9. ต้องการให้มีโครงการเกี่ยวกับ การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย	66 (55.93)	43 (36.44)	8 (6.78)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.47	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม						4.46	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง ต้องการพัฒนาด้านการสื่อสารและสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน ต้องการพัฒนาด้านศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องการให้มีโครงการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพูดในที่สาธารณะ ต้องการพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำ ต้องการให้มีการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี และต้องการฝึกอบรมในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ
ในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง
ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ต้องการพัฒนาความรู้ ด้านการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	61 (54.24)	47 (39.83)	6 (5.08)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.47	0.68	มากที่สุด
2. ต้องการอบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ	61 (51.69)	50 (42.37)	6 (5.08)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.44	0.67	มากที่สุด
3. ต้องการอบรมในโครงการ คุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	60 (50.85)	46 (38.98)	10 (8.47)	1 (0.85)	1 (0.85)	4.38	0.75	มากที่สุด
4. ต้องการอบรมในหลักสูตร การปฏิบัติธรรม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	60 (50.85)	46 (38.98)	11 (9.32)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.39	0.73	มากที่สุด
5. ต้องการอบรมในหลักสูตร การบริหารความเสี่ยงเชิงจริยธรรม	64 (54.24)	44 (37.29)	9 (7.63)	0 (0.00)	1 (0.85)	4.44	0.71	มากที่สุด
ภาพรวม						4.42	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดงมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ ต้องการอบรมในหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงเชิงจริยธรรม ต้องการอบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ ต้องการอบรมในหลักสูตรการปฏิบัติธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการอบรมในโครงการคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศ						t
	ชาย		ระดับ ความต้องการ	หญิง		ระดับ ความต้องการ	
	μ	σ		μ	σ		
1. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	4.57	0.73	มากที่สุด	4.63	0.55	มากที่สุด	-0.490
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง	4.54	0.72	มากที่สุด	4.52	0.63	มากที่สุด	0.195
3. ด้านการบริหาร	4.59	0.71	มากที่สุด	4.48	0.61	มากที่สุด	0.878
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.38	0.66	มากที่สุด	4.52	0.51	มากที่สุด	-1.314
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และ จริยธรรม	4.34	0.70	มากที่สุด	4.49	0.60	มากที่สุด	-1.272
ภาพรวม	4.46	0.58	มากที่สุด	4.53	0.46	มากที่สุด	-0.699

*P < 0.05

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง
เพศหญิงมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชายเล็กน้อย
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไป
ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มากกว่าเพศชาย
ส่วนด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งและด้านการบริหาร บุคลากรเพศชาย
มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวม
และรายด้าน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ															F
	ไม่เกิน 20 ปี			21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี			
	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	
1. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	4.13	1.24	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด	4.58	0.72	มากที่สุด	4.49	0.50	มากที่สุด	3.63	0.53	มาก	2.117
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง	4.75	0.35	มากที่สุด	4.60	0.61	มากที่สุด	4.49	0.78	มากที่สุด	4.44	0.55	มากที่สุด	4.38	0.18	มากที่สุด	0.321
3. ด้านการบริหาร	4.50	0.71	มากที่สุด	4.56	0.61	มากที่สุด	4.52	0.77	มากที่สุด	4.53	0.44	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก	0.354
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.28	0.39	มากที่สุด	4.53	0.50	มากที่สุด	4.39	0.70	มากที่สุด	4.55	0.41	มากที่สุด	4.06	0.71	มาก	0.774
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.50	0.71	มากที่สุด	4.47	0.62	มากที่สุด	4.39	0.73	มากที่สุด	4.39	0.58	มากที่สุด	4.30	0.14	มากที่สุด	0.127
ภาพรวม	4.40	0.63	มากที่สุด	4.56	0.39	มากที่สุด	4.45	0.66	มากที่สุด	4.49	0.37	มากที่สุด	4.08	0.33	มาก	0.626

*P < 0.05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรกลุ่มอายุอื่น ๆ โดยบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด และน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ส่วนด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร และด้านคุณสมบัติส่วนตัว บุคลากรมีอายุ 21-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามสถานภาพ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	สถานภาพ									F
	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่		ระดับ	
	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.59	0.57	มากที่สุด	4.63	0.71	มากที่สุด	4.46	0.68	มากที่สุด	0.191
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	4.53	0.60	มากที่สุด	4.57	0.71	มากที่สุด	4.17	0.98	มาก	0.976
3. ด้านการบริหาร	4.50	0.64	มากที่สุด	4.57	0.68	มากที่สุด	4.54	0.60	มากที่สุด	0.200
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.49	0.52	มากที่สุด	4.43	0.67	มากที่สุด	4.39	0.45	มากที่สุด	0.203
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.46	0.44	มากที่สุด	4.35	0.73	มากที่สุด	4.60	0.38	มากที่สุด	0.647
ภาพรวม	4.51	0.44	มากที่สุด	4.49	0.61	มากที่สุด	4.43	0.46	มากที่สุด	0.074

*P < 0.05

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่น ๆ โดยบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด และน้อยกว่ากลุ่มสถานภาพอื่นทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านการบริหารมากกว่าสถานภาพอื่น ส่วนด้านคุณสมบัติส่วนตัว บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ ทุกรายด้าน เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรทุกสถานภาพมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับการศึกษา												F
	ต่ำกว่า ม.ปลาย/ ปวช.		ระดับ ความต้องการ	ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา		ระดับ ความต้องการ	ปริญญาตรี		ระดับ ความต้องการ	ปริญญาโท		ระดับ ความต้องการ	
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.38	0.53	มากที่สุด	4.60	0.58	มากที่สุด	4.70	0.74	มากที่สุด	4.48	0.59	มากที่สุด	0.989
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	4.19	0.65	มาก	4.61	0.59	มากที่สุด	4.53	0.80	มากที่สุด	4.54	0.52	มากที่สุด	1.378
3. ด้านการบริหาร	4.35	0.58	มากที่สุด	4.53	0.58	มากที่สุด	4.54	0.82	มากที่สุด	4.71	0.44	มากที่สุด	0.638
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.33	0.40	มากที่สุด	4.46	0.49	มากที่สุด	4.51	0.74	มากที่สุด	4.45	0.59	มากที่สุด	0.290
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.20	0.57	มากที่สุด	4.49	0.55	มากที่สุด	4.45	0.80	มากที่สุด	4.30	0.59	มากที่สุด	0.852
ภาพรวม	4.33	0.29	มากที่สุด	4.52	0.39	มากที่สุด	4.53	0.71	มากที่สุด	4.48	0.46	มากที่สุด	0.768

*P < 0.05

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า ม.ปลาย/ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด และน้อยกว่าระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานและด้านคุณสมบัติส่วนตัวมากกว่าระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มากที่สุด และด้านการบริหาร บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน												F
	น้อยกว่า 10,000 บาท		ระดับ 10,001-20,000 บาท		ระดับ 20,001-30,000 บาท		ระดับ 30,001-40,000 บาท		และมากกว่า 40,000 บาท		ความต้องการ		
	ความต้องการ		ความต้องการ		ความต้องการ		ความต้องการ		ความต้องการ				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.33	0.65	มากที่สุด	4.67	0.62	มากที่สุด	4.73	0.43	มากที่สุด	3.63	0.53	มาก	3.564*
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	4.56	0.54	มากที่สุด	4.51	0.72	มากที่สุด	4.56	0.56	มากที่สุด	4.75	0.35	มากที่สุด	0.113
3. ด้านการบริหาร	4.45	0.60	มากที่สุด	4.52	0.83	มากที่สุด	4.79	0.38	มากที่สุด	4.50	0.71	มากที่สุด	0.751
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.50	0.38	มากที่สุด	4.43	0.63	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด	4.28	1.02	มากที่สุด	0.701
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.53	0.50	มากที่สุด	4.37	0.70	มากที่สุด	4.60	0.51	มากที่สุด	4.60	0.57	มากที่สุด	0.758
ภาพรวม	4.48	0.34	มากที่สุด	4.48	0.56	มากที่สุด	4.67	0.42	มากที่สุด	4.35	0.71	มากที่สุด	0.522

*P < 0.05

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร และด้านคุณสมบัติส่วนตัว มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระยะเวลาในการทำงาน															F
	น้อยกว่า 3 ปี			3-5 ปี			6-8 ปี			9-11 ปี			ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป			
	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	
1. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	4.59	0.62	มากที่สุด	4.58	0.77	มากที่สุด	4.73	0.49	มากที่สุด	4.35	0.55	มากที่สุด	4.69	0.38	มากที่สุด	0.853
2. ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	4.56	0.56	มากที่สุด	4.47	0.83	มากที่สุด	4.62	0.57	มากที่สุด	4.42	0.67	มากที่สุด	4.44	0.66	มากที่สุด	0.326
3. ด้านการบริหาร	4.43	0.60	มากที่สุด	4.45	0.85	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด	4.62	0.45	มากที่สุด	4.50	0.61	มากที่สุด	0.985
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.54	0.54	มากที่สุด	4.32	0.73	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด	4.41	0.49	มากที่สุด	4.64	0.28	มากที่สุด	1.031
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.49	0.58	มากที่สุด	4.26	0.80	มากที่สุด	4.66	0.44	มากที่สุด	4.17	0.56	มาก	4.50	0.76	มากที่สุด	2.321
ภาพรวม	4.53	0.44	มากที่สุด	4.39	0.69	มากที่สุด	4.63	0.34	มากที่สุด	4.39	0.40	มากที่สุด	4.57	0.43	มากที่สุด	1.136

*P < 0.05

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-8 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9-11 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-8 ปี ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานกลุ่มอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานกลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	หน่วยงานที่สังกัด															F
	สำนัก		ระดับ	กองช่าง		ระดับ	กองการศึกษา		ระดับ	กองคลัง		ระดับ	กองสาธารณสุข		ระดับ	
	ปลัดเทศบาล		ความต้องการ	ความต้องการ		ความต้องการ	ความต้องการ		ความต้องการ	ความต้องการ		ความต้องการ	ความต้องการ		ความต้องการ	
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		
1. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	4.82	0.35	มากที่สุด	4.65	0.53	มากที่สุด	4.50	0.57	มากที่สุด	4.33	0.62	มากที่สุด	4.55	0.80	มากที่สุด	1.864
2. ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง	4.77	0.40	มากที่สุด	4.68	0.43	มากที่สุด	4.46	0.57	มากที่สุด	4.45	0.52	มากที่สุด	4.35	0.89	มากที่สุด	2.195
3. ด้านการบริหาร	4.77	0.42	มากที่สุด	4.77	0.38	มากที่สุด	4.30	0.62	มากที่สุด	4.47	0.57	มากที่สุด	4.37	0.83	มากที่สุด	2.824*
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.69	0.42	มากที่สุด	4.52	0.44	มากที่สุด	4.47	0.48	มากที่สุด	4.50	0.47	มากที่สุด	4.26	0.72	มากที่สุด	2.663*
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.59	0.57	มากที่สุด	4.43	0.49	มากที่สุด	4.26	0.52	มากที่สุด	4.32	0.64	มากที่สุด	4.39	0.48	มากที่สุด	0.884
ภาพรวม	4.72	0.31	มากที่สุด	4.58	0.16	มากที่สุด	4.41	0.38	มากที่สุด	4.43	0.45	มากที่สุด	4.36	0.70	มากที่สุด	2.584*

*P < 0.05

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยบุคลากรที่สังกัดกองสาธารณสุข มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาลต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรสังกัดอื่น ๆ ทุกด้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประเภทของพนักงานเทศบาล									F
	พนักงานเทศบาล		ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ระดับ	พนักงานจ้างทั่วไป		ระดับ	
	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	μ	σ	ความต้องการ	
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.70	0.46	มากที่สุด	4.67	0.69	มากที่สุด	4.32	0.64	มากที่สุด	3.476*
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	4.73	0.39	มากที่สุด	4.55	0.76	มากที่สุด	4.24	0.67	มากที่สุด	4.266*
3. ด้านการบริหาร	4.70	0.42	มากที่สุด	4.52	0.75	มากที่สุด	4.34	0.63	มากที่สุด	2.296
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.54	0.47	มากที่สุด	4.48	0.68	มากที่สุด	4.33	0.45	มากที่สุด	0.979
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.49	0.51	มากที่สุด	4.42	0.78	มากที่สุด	4.35	0.48	มากที่สุด	0.349
ภาพรวม	4.61	0.36	มากที่สุด	4.51	0.64	มากที่สุด	4.32	0.33	มากที่สุด	2.426

*P < 0.05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากร ที่พนักงานเทศบาลต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรประเภทของพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และภาพรวมบุคลากรประเภทของพนักงาน เทศบาลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล เก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำนวน 118 คน โดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการสรุปมีดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาในระดับ ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงาน ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง 3-5 ปี โดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดมากที่สุด คือ กองสาธารณสุข เป็นประเภทของพนักงานเทศบาลประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ

ระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ถัดไป คือ ด้านการบริหาร และด้านคุณสมบัติส่วนตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล

เพศ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

อายุ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรกลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรทุกสถานภาพมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงาน 6-8 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรสังกัดอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ประเภทของพนักงานเทศบาล พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่เป็นพนักงานประเภทพนักงานเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานประเภทอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อ

ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลากรประเภทของพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และภาพรวมบุคลากรประเภทของพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญา ดินตะบรูระ (2555) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และบุญเรียม มากนวล (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ซึ่งแตกต่างจากงานของบุญเรียม มากนวล (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า บุคลากรในแต่ละด้านมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของพนักงานเทศบาล

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง เพศหญิงมีความต้องการมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงเป็นเพศที่ความละเอียดในตัวเอง วางแผนให้ตนเองอย่างรอบคอบ จึงส่งผลไปให้เพศหญิงมีความใส่ใจในการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรียม มากนวล (2554) พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีความต้องการมากกว่าเพศชาย

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรในกลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการมากกว่า

กลุ่มอื่น เนื่องจากในช่วงอายุดังกล่าวยังสามารถเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและวางแผน ในการพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มขีดความสามารถในงานของตนเองได้อยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญ เรียม มากนวล (2554) พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลมีความ ต้องการมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

2.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการมากกว่าสถานภาพ อื่น เนื่องจากด้วยสถานภาพที่ยังไม่มีครอบครัว ไม่มีภาระ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และยังเป็นข้อได้เปรียบกว่าสถานภาพอื่น ๆ ที่สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองในการที่จะวางแผน หน้าที่งานของตนได้อย่างเด็ดขาดกว่าสถานภาพอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ พันนายัง (2554) บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการมากกว่าสถานภาพอื่น

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความ ต้องการมากกว่าระดับการศึกษาอื่น เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็น จำนวนมาก การแข่งขัน ก็สูงตาม ทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อจะได้มี ความก้าวหน้าในงานมากขึ้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตั้งงบประมาณเพื่อให้ ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทุกสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ทำให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลรัตน์ กอลาบันหลง (2554) พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการ มากกว่าระดับการศึกษาอื่น

2.5 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท มีความต้องการมากกว่ากลุ่มอื่น จากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เนื่องมาจากด้วยหน้าที่และประสบการณ์ ทำงานได้ระยะเวลาพอสมควรร่วมด้วย ทำให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด เพราะ ต้องการเติบโตและมีหน้าที่งานอย่างมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ จันทนา (2553) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 20,000 ขึ้นไป มีความต้องการมากกว่ากลุ่มอื่น

2.6 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-8 ปี มีความต้องการมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากบุคลากรเมื่อทำงานได้ระยะเวลาที่เหมาะสม จึงรู้แนวทางและมีความชำนาญในสายงานของตน จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาให้สายงานของตนเองก้าวหน้าขึ้นไป สอดคล้องกับงานของพิสิฐ พันนายัง (2554) บุคลากรที่มีระยะเวลา ในการทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการมากกว่ากลุ่มอื่น

2.7 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการมากกว่าสังกัดอื่น เนื่องจากสายการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นงานเฉพาะทาง ตำแหน่งงานไม่จำเป็นต้องจบเฉพาะทาง ถ้าเกิดมีการหยุดนิ่งไม่มีการพัฒนา อาจทำให้ถูกปรับเปลี่ยนบุคลากรในการปฏิบัติงานได้มากกว่ากองอื่น ๆ

2.8 จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาล พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาลมีความต้องการพัฒนามากกว่าพนักงานประเภทอื่น เนื่องจากพนักงานเทศบาลเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพราะมีความมั่นคงในงานมากกว่า รวมทั้งเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้าง ทั่วไป ถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะทำให้ตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอผู้บริหาร ควรสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน เทศบาลควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหาร ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายดำเนินการพัฒนาให้ชัดเจน ตรงกับความต้องการของบุคลากร และองค์กร มีการรายงานอุปสรรคและผลการดำเนินงาน เพื่อสามารถนำมาปรับปรุงในการพัฒนาแผน ๆ ให้เหมาะสม ทั้งบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในแผนพัฒนาบุคลากรควร กำหนดให้ครอบคลุม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ทำการสำรวจจำนวนบุคลากรที่ต้องเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วม โครงการที่เกี่ยวข้องกับ 5 ด้าน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาตนเอง และกระทำให้เป็นแบบแผนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรจัดอบรม กิจกรรม หรือโครงการภายในหน่วยงาน โดยการเชิญวิทยากร ที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้ หรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเรื่องข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติ และต้องการทราบเรื่องนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล มากที่สุด ผู้บริหารควรจัดประชุม เพื่อชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติ ให้เป็นอย่างต่อเนื่อง

2. เทศบาลควรส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา หรือดูงาน ในหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับ และประสบผลสำเร็จทั้งในและนอกประเทศ ในด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เทคนิคการจัดเก็บภาษีอากรท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ” ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายพัฒนาทรัพย์สินและรายได้ เพราะบุคลากรมีความต้องการ พัฒนามากที่สุด รวมไปถึงตำแหน่งงานอื่น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่การศึกษา ในเชิงปริมาณที่ไม่สามารถกระทำได้

2. ควรมีการศึกษาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด เพื่อนำ ผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ และสามารถสรุปเป็นภาพรวมในส่วนขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นภายในจังหวัด

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). *คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัญญา ดินตะบुरะ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การพัฒนาบุคลากร*. (2551). เข้าถึงได้จาก www.edu.tsu.ac.th/home/files/article_analyse/jongkolwas2_51pdf.
- กิ่งพร ทองใบ. (2542). *มนุษย์ในองค์การ หน่วย 1-16* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการใช้เครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *การพัฒนาองค์การ*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระ หงส์ถาวรภัก. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- จุฬารณย์ จันทนา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตวีร์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ. (2549). *นิยามธุรกิจ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เด่นดวง คำตรง. (2544). *ความต้องการการพัฒนาของครูและอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ตะวัน สิลป์ประกอบ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลจังหวัดชลบุรี. (2545). *หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล*. ชลบุรี: เทศบาลจังหวัดชลบุรี.
- เทศบาลตำบลหนองไม้แดง. (2550). *การกำหนดโครงสร้างและจัดแบ่งส่วนราชการ ภายในของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง*. ชลบุรี: เทศบาลตำบลหนองไม้แดง.
- เทศบาลตำบลหนองไม้แดง. (2557). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา*. ชลบุรี: เทศบาลตำบลหนองไม้แดง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทย ๆ*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2552). เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/Act/6.25/p0201.html>.
- บุญเรียม มากนวล. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542, 17 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 10-12.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พิสิฐ พันนายัง. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่นอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฟาฎีลา นิกาเต็ม. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควนอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ เวชพนม. (2550). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2539). *จิตวิทยาการบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- รชยา หล้าทอง. (2551). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). *พจนานุกรมเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วรลักษณ์ ไชยทัฬห. (2544). *การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- วิทวัส แสงทอง. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- วิไลรัตน์ กอلابันหลง. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2532). *กระบวนการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สมาน รังสิโยภุชงค์. (2544). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *คอร์รัปชัน ธรรมเนียมปฏิบัติและจริยธรรมในสังคมไทย*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(21), 157-175.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- สุวรรณณี โภชากรณ์, จินตนา เลิศสกุล, วไลพร สุขสมภักดิ์, อลิสา เลี้ยงรื่นรมย์, ปิยะ เพชรสงค์, สภาพร ขุนทอง และกัญญา ผันแปรจิตต์. (2558). *ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย*. นครศรีธรรมราช: คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินทร์ และกมล อุดลพันธ์. (2535). *การพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิญญา พิมพ์ (2556). *ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา : กรมบัญชีกลาง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

อารีตา ไบกาเด็น. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงอำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

Cronbach, L. L. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.

Maslow, D. R. (1964). *Motivation and personality*. New York: Auburn University.

Mcclelland, J. L. (1976). *The human side of enterprise*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบคำถามเหล่านี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

- เพศ _____ (1) ชาย _____ (2) หญิง
- อายุ
_____ (1) ไม่เกิน 20 ปี _____ (2) 21-30 ปี
_____ (3) 31-40 ปี _____ (4) 41-50 ปี
_____ (5) 51-60 ปี
- สถานภาพ
_____ (1) โสด _____ (2) สมรส
_____ (3) หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่
- ระดับการศึกษา
_____ (1) ต่ำกว่า ม.ปลาย/ ปวช. _____ (2) ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา
_____ (3) ปริญญาตรี _____ (4) ปริญญาโท และสูงกว่า
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
_____ (1) น้อยกว่า 10,000 บาท _____ (2) 10,001-20,000 บาท
_____ (3) 20,001-30,000 บาท _____ (4) 30,001-40,000 บาท
_____ (5) มากกว่า 40,000 บาท

6. ระยะเวลาในการทำงาน (ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง)

- ____(1) น้อยกว่า 3 ปี ____ (2) 3-5 ปี
____(3) 6-8 ปี ____ (4) 9-11 ปี
____(5) ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป

7. หน่วยงานที่สังกัด

- ____(1) สำนักปลัดเทศบาล ____ (2) กองช่าง
____(3) กองการศึกษา ____ (4) กองคลัง
____(5) กองสาธารณสุข

8. ประเภทของพนักงานเทศบาล

- ____(1) พนักงานเทศบาล
____(2) พนักงานจ้างตามภารกิจ
____(3) พนักงานจ้างทั่วไป

ตอนที่ 2_ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล
หนองไม้แดงอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับระดับความต้องการของท่าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน					
1.1 ท่านต้องการทราบเรื่องข้อระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
1.2 ท่านต้องการทราบเรื่องโครงสร้างของงาน ตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละ หน่วย					
1.3 ท่านต้องการทราบเรื่องนโยบายของ รัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เช่น อบจ., เทศบาล, อบต.					
1.4 ท่านต้องการทราบเรื่องนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลที่ท่านปฏิบัติงาน					
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในตำแหน่ง					
2.1 ท่านต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2.2 ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของ ท่าน					
2.3 ท่านต้องการได้รับทุนการศึกษาเรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.4 ท่านต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงาน ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง งานของท่าน					
3. ด้านการบริหาร					
3.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ การวางแผน					
3.2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ในการบริหารงานสมัยใหม่					
3.3 ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
3.4 ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิค การประสานงาน					
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว					
4.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำ					
4.2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการพูดในที่สาธารณะ					
4.3 ท่านต้องการให้มีการสร้างเสริมบุคลิกภาพ ที่ดี					
4.4 ท่านต้องการฝึกอบรมในการทำงานเป็น ทีม					
4.5 ท่านต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้าง บุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้าง ความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง					
4.6 ท่านต้องการพัฒนาด้านศิลปะในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
4.7 ท่านต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.8 ท่านต้องการพัฒนาด้านการสื่อสาร และสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน					
4.9 ท่านต้องการให้มีโครงการเกี่ยวกับการ การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย					
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม					
5.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
5.2 ท่านต้องการอบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ					
5.3 ท่านต้องการอบรมในโครงการคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง					
5.4 ท่านต้องการอบรมในหลักสูตรการปฏิบัติ ธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5.5 ท่านต้องการอบรมในหลักสูตรการบริหาร ความเสี่ยงเชิงจริยธรรม					

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี	1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง			
	2. อายุ 2.1 ไม่เกิน 20 ปี 2.2 21-30 ปี 2.3 31-40 ปี 2.4 41-50 ปี 2.5 51-60 ปี			
	3. สถานภาพ 3.1 โสด 3.2 สมรส 3.3 หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่			
	4. ระดับการศึกษา 4.1 ต่ำกว่า ม.ปลาย/ ปวช. 4.2 ม.ปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา 4.3 ปริญญาตรี 4.4 ปริญญาโท และสูงกว่า			
	5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5.1 น้อยกว่า 10,000 บาท 5.2 10,001-20,000 บาท 5.3 20,001-30,000 บาท 5.4 30,001-40,000 บาท 5.5 มากกว่า 40,000 บาท			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
	6. ระยะเวลาในการทำงาน (ณ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง 6.1 น้อยกว่า 3 ปี 6.2 3-5 ปี 6.3 6-8 ปี 6.4 9-11 ปี 6.5 ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป			
	7. หน่วยงานที่สังกัด 7.1 สำนักปลัดเทศบาล 7.2 กองช่าง 7.3 กองการศึกษา 7.4 กองคลัง 7.5 กองสาธารณสุข			
	8. ประเภทของพนักงาน เทศบาล 8.1 พนักงานเทศบาล 8.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 8.3 พนักงานจ้างทั่วไป			
2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี	1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 1.1 ท่านต้องการทราบเรื่องข้อระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
	<p>1.2 ท่านต้องการทราบเรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาล และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย</p> <p>1.3 ท่านต้องการทราบเรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบจ., เทศบาล, อบต.</p> <p>1.4 ท่านต้องการทราบเรื่องนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ท่านปฏิบัติงาน</p>			
	<p>2. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</p> <p>2.1 ท่านต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ</p> <p>2.2 ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของท่าน</p>			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
	<p>2.3 ท่านต้องการได้รับ ทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรืองานในหน้าที่</p> <p>2.4 ท่านต้องการจัดให้มี การศึกษาดูงานในหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานใน ตำแหน่งงานของท่าน</p>			
	<p>3. ด้านการบริหาร</p> <p>3.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการวางแผน</p> <p>3.2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับเทคนิคในการ บริหารงานสมัยใหม่</p> <p>3.3 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ และทักษะในการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>3.4 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับเทคนิคการ ประสานงาน</p>			
	<p>4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว</p> <p>4.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ ด้านภาวะผู้นำ</p> <p>4.2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ และทักษะเกี่ยวกับ การพูดในที่ สาธารณะ</p>			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
	<p>4.3 ท่านต้องการให้มีการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี</p> <p>4.4 ท่านต้องการฝึกอบรมในการทำงานเป็นทีม</p> <p>4.5 ท่านต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้าง ความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง</p> <p>4.6 ท่านต้องการพัฒนาด้านศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>4.7 ท่านต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน</p> <p>4.8 ท่านต้องการพัฒนาด้านการสื่อสารและสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน</p> <p>4.9 ท่านต้องการให้มีโครงการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย</p>			
	<p>5. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>5.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาภิบาล</p>			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
	<p>5.2 ท่านต้องการอบรม หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ</p> <p>5.3 ท่านต้องการอบรมใน โครงการคุณธรรมจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.4 ท่านต้องการอบรมใน หลักสูตรการปฏิบัติธรรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>5.5 ท่านต้องการอบรมใน หลักสูตร การบริหารความเสี่ยง เชิงจริยธรรม</p>			

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ				
	ผศ.ดร.นันทวัน อินทขาทิ	คุณเสาวคนธ์ กัลป์ช้าง	คุณอัญชลี ประกอบแสง	รวม	IOC
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน					
1.1 ท่านต้องการทราบเรื่องข้อระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
1.2 ท่านต้องการทราบเรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย	1	1	1	3	1
1.3 ท่านต้องการทราบเรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบจ., เทศบาล, อบต.	1	1	1	3	1
1.4 ท่านต้องการทราบเรื่องนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ท่านปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
2. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง					
2.1 ท่านต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1
2.2 ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประสบการณ์สอนงาน และแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของท่าน	1	1	1	3	1

ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ				
	ผศ.ดร.นันทวัน อินทชาติ	คุณเสาวคนธ์ กล้าช้าง	คุณอัญชลี ประกอบแสง	รวม	IOC
2.3 ท่านต้องการได้รับทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่	1	1	1	3	1
2.4 ท่านต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงานของท่าน	1	1	1	3	1
3. ด้านการบริหาร					
3.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน	0	1	1	2	0.67
3.2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงาน สมัยใหม่	1	1	1	3	1
3.3 ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	0	1	1	2	0.67
3.4 ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน	1	1	1	3	1
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว					
4.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำ	1	1	1	3	1
4.2 ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับ การพูดในที่สาธารณะ	1	1	1	3	1
4.3 ท่านต้องการให้มีการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี	1	1	1	3	1
4.4 ท่านต้องการฝึกอบรมในการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1
4.5 ท่านต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง	1	1	1	3	1

ข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ				
	ศส.ดร.นันทวัน อินทชาติ	คุณเสาวคนธ์ กล้าช้าง	คุณอัญชลี ประกอบแสง	รวม	IOC
4.6 ท่านต้องการพัฒนาด้านศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	3	1
4.7 ท่านต้องการพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	1	1	1	3	1
4.8 ท่านต้องการพัฒนาด้านการสื่อสารและสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
4.9 ท่านต้องการให้มีโครงการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย	1	1	1	3	1
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม					
5.1 ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาภิบาล	1	1	1	3	1
5.2 ท่านต้องการอบรมหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ	1	1	1	3	1
5.3 ท่านต้องการอบรมในโครงการคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1
5.4 ท่านต้องการอบรมในหลักสูตรการปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	3	1