

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ธนสิทธิ์ เรืองเกียรติสุธา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชนสิทธิ์ เรื่องเกียรติสุธา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

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

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*กาญจนา บุญยัง*.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

.....*สุปราณี ธรรมพิทักษ์*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*พนีย์ ธรรมเสนา*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธรรมเสนา)
วันที่.....9.....เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ.....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา คุณสุนทร สมประมัย ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมก่อสร้าง และคุณชัยวัฒน์ สุเมธอมรรัตน์ รักษาการหัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคณนายกเทศมนตรีเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และขอขอบคณบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

ธนสิทธิ์ เรืองเกียรติสุธา

57930095: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง/ บุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ชื่อนิสิต เรื่องเกียรติสุธา: ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา

อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี (PROFESSIONAL DEVELOPMENT NEEDS OF PERSONNEL IN PATTAYA CITY, BANG LAMUNG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE) อาจารย์

ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 82 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งงานและสถานะการทำงานปัจจุบัน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี Scheffe'

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีพบว่าข้าราชการในหน่วยงานเมืองพัทยา ต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและสถานะในการทำงาน พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและสถานะในการทำงาน ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

56930095: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS SELF DEVELOPMENT/ PATTAYA CITY PERSONNEL

BANG LAMUG DISTRICT CHONBURI PROVINCE

THANASITH RUENKKIATSUTHA: PROFESSIONAL DEVELOPMENT NEEDS
OF PERSONNEL IN PATTAYA CITY, BANGLAMUG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D. 82 P. 2016.

This research aimed to 1) identify the needs for professional development of the government officers in Pattaya City, Banglamung, Chonburi ; 2) to compare their needs based on their gender, age, education, monthly income, and number of years working, position, and current employment and 3) to identify the problems that impact their professional development needs. Questionnaires were used to collect the data from the sample group of 200 government officers in Pattaya City. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, F-test and Scheffe'.

The study revealed a very high level of professional needs as a whole, with that on knowledge and skills specific to their work ranking the highest, followed by personal qualities, administration, work-related general knowledge, moral and ethics. Gender, age, education monthly income, number of years working, position, and current employment were found to have no impact on their professional development needs.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการความต้องการพัฒนาตนเอง.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	16
การพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา.....	18
ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	20
ข้อมูลทั่วไปของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
เกณฑ์การแปลผล.....	44
4 ผลการวิจัย.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.....	49
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	55
ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับความต้องการพัฒนาตนเอง.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (n = 200).....	45
2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ (n = 200).....	46
3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา (n = 200).....	46
4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (n = 200).....	47
5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 200).....	47
6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม การดำรงตำแหน่ง (n = 200).....	48
7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สถานะของการทำงานปัจจุบัน (n = 200).....	48
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (n = 200).....	49
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในตำแหน่ง (n = 200).....	50
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบริหาร (n = 200).....	51
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (n = 200).....	52
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม (n = 200).....	53
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้าน (n = 200).....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
14	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	55
15	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	56
16	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	57
17	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	58
18	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	59
19	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการดำรงตำแหน่งกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	60
20	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานะของการทำงานปัจจุบันกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200).....	61
21	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62
22	ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง (n = 200).....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี เมืองพัทยา (พ.ศ. 2555-2557) ปรับปรุงใหม่.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะมนุษย์คือผู้วางแผน ใช้งาน และควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันและอนาคต องค์กรจะต้องอาศัยแรงงานที่มีความรู้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานและความได้เปรียบในการแข่งขัน หน่วยงานใดปราศจากกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถทั้งผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ปัจจุบันองค์กรทุกแห่งปัจจุบันองค์กรทุกแห่งมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับหน่วยงาน สภาพงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และขีดความสามารถเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรเอง ที่สำคัญการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้มีการปรับตัวที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ด้าน จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกในหน่วยงาน จึงจะสามารถนำทรัพยากรด้านกำลังคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาหน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าปราศจากการพัฒนาบุคลากร บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนา (จำเนียร หาท่อ, 2557, หน้า 1)

เมืองพัทยา สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ หน่วยงานปกครองที่เป็นสุขาภิบาลอยู่เดิมไม่อาจจะบริหารงานและให้บริการได้ทันกับความเจริญอย่างรวดเร็วได้ (พื้นที่การปกครองดูแลในปัจจุบัน 208.10 ตารางกิโลเมตร) รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ เมืองพัทยา พ.ศ. 2521 เป็นรูปการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ ผู้จัดการเมือง (City manager) และกำหนดให้ “เมืองพัทยา” มีฐานะเทียบเท่าเทศบาลนคร กระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีผลบังคับใช้ ได้กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง จึงยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 และตราพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 เป็นต้นมา

โดยกำหนดให้เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตเมืองพัทยา ดังนี้ 1) การรักษาความสงบเรียบร้อย 2) การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 3) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน 4) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง 5) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม 6) การจัดการจราจร 7) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง 8) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย 9) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 10) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าจอดเรือ 11) การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น 12) การควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว 13) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ 14) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของเทศบาลนครหรือของเมืองพัทยา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 และตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 14) อีกทั้งเมืองพัทยายังได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเมืองพัทยา และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา อันจะบังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา พ.ศ. 2555 โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดแนวทาง ดังนี้

1. สำนักปลัดเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเมืองพัทยา งานประสานราชการและปฏิบัติราชการอื่นที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
2. สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง ประสานและสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และการกำหนดทิศทางและจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
3. สำนักการคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การบัญชีของเมืองพัทยา การศึกษา วิเคราะห์ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ทุกชนิด จัดทำประมาณการรายรับประจำปี ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางให้เมืองพัทยาได้รับจัดสรรรายได้เพิ่มจากส่วนที่รัฐบาลจัดสรรให้กับท้องถิ่นในสัดส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย
4. สำนักการช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการขออนุญาตควบคุมอาคาร และการก่อสร้าง การขออนุญาตและควบคุมด้านอุตสาหกรรมและพลังงาน การออกแบบ

และการควบคุมการก่อสร้าง การตรวจวิเคราะห์วัสดุก่อสร้าง การวางและควบคุมด้านผังเมือง การดูแลรักษาและคุ้มครองที่สาธารณะ การจัดสรรและกรรมสิทธิ์ที่ดิน การบำรุงรักษาและบูรณะ สาธารณูปโภค อาคารและสิ่งก่อสร้าง การสนับสนุนให้มีสาธารณูปโภคพื้นฐานบริการประชาชน และนักท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง ได้แก่ ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น การจรรยาบรรณส่ง เชื่อมโยงการขนส่งสินค้า และเดินทางท่องเที่ยว รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

5. สำนักการสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การจัดบริการด้านการรักษาโรค การป้องกันการควบคุมโรค การสร้างเสริมสุขภาพและการพัฒนา ศักยภาพของประชาชนทางด้านพฤติกรรมและสำนักทางสุขภาพ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย การสนองงานของสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เทิดทูนและธำรงไว้ ซึ่งสถาบันอันสูงสุดของประเทศ งานกีฬาและนันทนาการเพื่อการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ในโรงเรียน และการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักการช่างสุขาภิบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการระบบ ป้องกันและระบายน้ำ การป้องกันน้ำท่วม การจัดการมลภาวะทางน้ำทางวิศวกรรม เฝ้าระวังดูแล รักษาและอนุรักษ์แหล่งน้ำ คูคลอง และทะเล ตรวจสอบคุณภาพน้ำทั้งจากอาคารสถานประกอบการ ต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งกำเนิดน้ำเสียให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักพัฒนาสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตประจำวันของประชาชน การส่งเสริมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาคม การส่งเสริม และพัฒนาสถาบันครอบครัว รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ไข ฟื้นฟู ส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม การดูแลทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

10. กองการพัสดุและทรัพย์สิน กองพัสดุและทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ การจ้างงานก่อสร้างหรือบริการ การพัฒนาระบบการบริหารพัสดุ ควบคุมและจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และให้คำปรึกษาแนะนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

11. สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา การท่องเที่ยวให้มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจให้กับเมืองพัทยาและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

12. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ของพนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมืองพัทยา งานเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

13. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบ การปฏิบัติการบริหารงาน งบประมาณ การเงิน การพัสดุทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

14. กลุ่มกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและเสนอแนะ ด้านระเบียบกฎหมายแก่เมืองพัทยาและหน่วยงานต่าง ๆ ประสานงานกับสำนักอัยการสูงสุด ในการว่าต่างและแก้ต่างแก่คดีแพ่งทุกชั้นศาล ดำเนินการการเกี่ยวกับคดีปกครอง ให้คำปรึกษาแนะนำ กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

15. สำนักงานเมืองพัทยาสาขาเกาะล้าน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการ ในสำนักงานเมืองพัทยาสาขาในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเมืองพัทยา โดยให้มีสำนักงาน เมืองพัทยาสาขารับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานป้องกันและรักษาความปลอดภัย งานโยธา และสุขภาพ กิจการงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังกัดหรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเมืองพัทยาสาขานั้น รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย (สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ เมืองพัทยา, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญในข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการเมืองพัทยา ได้มีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ฯลฯ ของบุคลากรเมืองพัทยา ปัจจุบันข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในเมืองพัทยา มีความต้องการ เพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นข้าราชการในเมืองพัทยา จึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา โดยบุคลากรเมืองพัทยาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน ทักษะคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ หรือเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ ก่อให้เกิดความชำนาญและทัศนคติที่ดีของบุคลากรในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ตลอดจนเพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา จำแนกตาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และสถานะการทำงานปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 1.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน
 - 1.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน
 - 1.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน
 - 1.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน

6.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน

7. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานการณ์ทำงานปัจจุบันต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานการณ์ทำงานปัจจุบันต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานการณ์ทำงานปัจจุบันต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
แตกต่างกัน

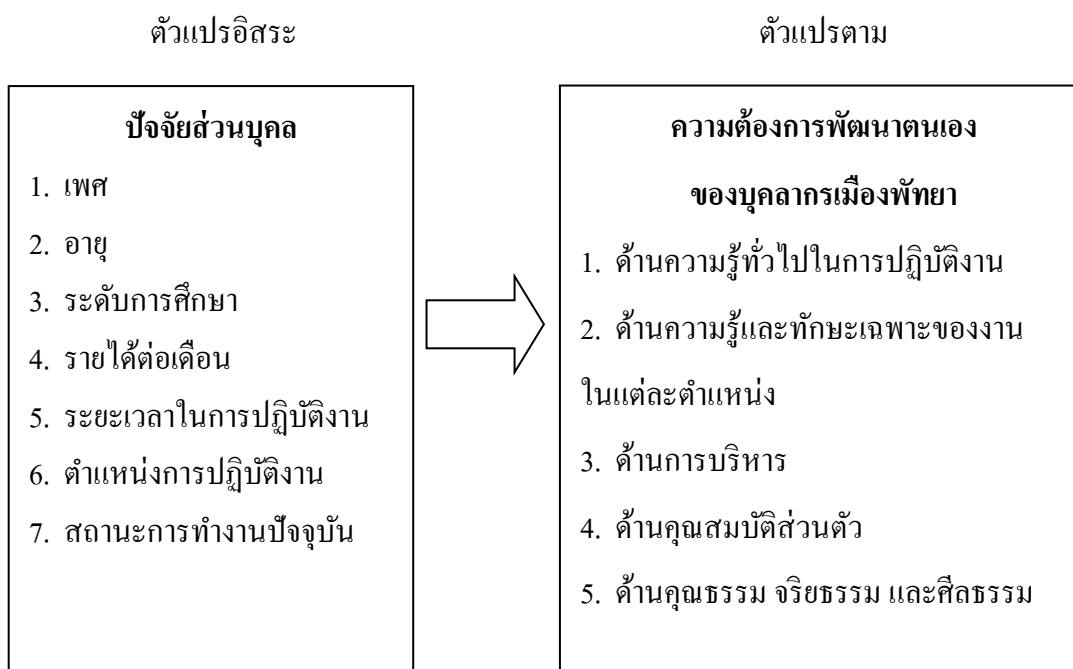
7.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานการณ์ทำงานปัจจุบันต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน

7.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานการณ์ทำงานปัจจุบันต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน

7.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานการณ์ทำงานปัจจุบันต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดความต้องการการพัฒนาตนเองไว้ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป
ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สำหรับตัวแปรอิสระ
ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตาม เพื่อสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา ให้ได้รูปแบบเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
2. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนงาน สำหรับแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 รายได้ต่อเดือน
 - 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ตำแหน่งการปฏิบัติงาน
 - 1.7 สถานะการทำงานปัจจุบัน
2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมืองพัทยา แบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้
 - 2.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - 2.3 ด้านการบริหาร
 - 2.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - 2.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

ขอบเขตด้านพื้นที่

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเมืองพัทยา จำนวน 409 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษานี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรเมืองพัทยาที่ต้องการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในเมืองพัทยา ทั้งอำนาจหน้าที่ วัสดุทัศนวิสัย โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กรของเมืองพัทยา รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับ ตลอดจนข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง งานด้านการเงินและบัญชี เป็นต้น

การพัฒนาด้านการบริหาร หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม หมายถึง ความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเสริมสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เพื่อส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การอบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ การอบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการอบรมการปฏิบัติธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

รายได้ หมายถึง รายได้ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการทำงานในแต่ละเดือน

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ศาลาว่าการเมืองพัทยา บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการทำงานที่ศาลาว่าการเมืองพัทยา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการความต้องการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา
5. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ข้อมูลทั่วไปของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 436) ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์จะได้อะไร และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดความขาดสมดุลเนื่องมาจากสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่ง ต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองหาความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์กลับสู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

รชยา หลีกทอง (2551, หน้า 36-37) กล่าวถึงความต้องการว่าหมายถึง ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมุติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการ ซึ่งจากการศึกษาของนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ

James (197 อ้างถึงใน เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530, หน้า 108) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่งว่า การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง ความต้องการอยากได้หรือประสงค์อยากได้ และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

จิตร อวกุล (2540 อ้างถึงใน เดชวุฒิ พสุธาตระกูล, 2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลชวนชวนให้ได้มาซึ่งตนยังขาดอยู่ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการ

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 436) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใใคร่ได้ หรือประสงค์ จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามา กระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็จะกลับสู่ภาวะ สมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ หรือประสงค์จะ ได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะมีแรงกระตุ้นและผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามประสงค์

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of need theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Maslow's theory of motivation) หลักการและแนวคิด Maslow เห็นว่า ลำดับขั้นความต้องการ ของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ ต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือชื่อเสียง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)

ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถ ตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการ

การได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุด

ของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด

และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎี Maslow คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง

ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของ Maslow บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด

ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็น ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับ

ของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า

(ความต้องการการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกรับสร้างสรรค์ เป็นความต้องการการเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

แนวคิดเกี่ยวกับการความต้องการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

เกศรา รักษาติ (2554 อ้างถึงใน เศรษฐี พสุธาตระกูล, 2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self-development) ว่าหมายถึง การพัฒนาตนเอง ลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เราออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และเต็มใจของเราเอง การพัฒนาตนเองของคุณจะต้องมาจากทัศนคติในตัวคุณ มาจากแรงปรารถนาในตัวคุณ โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมและการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกด้วยการลงมือทำด้วยตัวเอง หัวใจการพัฒนาตนเองอยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง เรารับผิดชอบการพัฒนาด้วยตัวเราเอง

Guba and Lincoln (1982 อ้างถึงใน จำเนียร หาท่อ, 2557, หน้า 10) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง คือ ความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และเป็นความต้องการเมื่อสิ่งที่ยังขาดก่อให้เกิดประโยชน์

จากความหมายที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

หลักการพัฒนาตนเอง

หลักการพัฒนาตนเองมีดังนี้ (Hodgson, 1981 อ้างถึงใน เศรษฐี พสุธาตระกูล, 2557, หน้า 15)

1. การพัฒนาตน คือ การก้าวไปข้างหน้าสู่ศักยภาพระดับใหม่
2. การพัฒนาตน เป็นการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงว่า การพัฒนาไปสู่ศักยภาพระดับใหม่จะต้องเอาชนะพลังขัดขวางที่ขวางกั้นระหว่างศักยภาพแต่ละระดับ การพัฒนาจะถูกต่อต้านโดยอุปสรรคภายใน ซึ่งต้องการจะเอาชนะการพัฒนา ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
3. การพัฒนาตนจะต้องเอาชนะความยากลำบากที่ขวางกั้น ถ้าบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ จะทำให้มีการปลดปล่อยศักยภาพแบบใหม่ออกมา
4. การพัฒนาตนจำเป็นต้องมีการทำท่ายากจากภายนอกที่เหมาะสม

5. การพัฒนาตนจำเป็นต้องรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งทำทนาย
6. การพัฒนาตนเป็นการริเริ่มของตน
7. ผู้พัฒนาตนจะต้องยอมรับในสิ่งทำทนายด้วยตนทั้งหมด (Total self)
8. การพัฒนาตนต้องการการมีวินัยในตนเอง
9. การพัฒนาตนต้องการการหยั่งรู้ที่สร้างสรรค์ซึ่งเกิดขึ้นในตน
10. การพัฒนาตนต้องการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับตน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเผชิญความจริงเกี่ยวกับตน
 11. การพัฒนาตน แรงจูงใจอันดับแรก คือ ผลสัมฤทธิ์ของตน และความสมปรารถนาแห่งตน แรงจูงใจอันดับรองลงไป คือ การได้รับรางวัล และการถูกลงโทษ
 12. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาตั้งใจที่จะยอมรับการเสี่ยงของตน
 13. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาสามารถตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของตนมั่นคงพอที่จะพัฒนาไปได้ตลอดรอดฝั่งหรือไม่
 14. การพัฒนาตน สมรรถนะในการพัฒนาจะสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ใช้ในการอดทนต่อความยากลำบากเพื่อการรับรางวัลที่เกิดจากสภาวะภายใน
 15. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาจะตัดสินใจว่าจะพึ่งคนอื่นหรือเป็นอิสระโดยพึ่งตนเองนานเท่าไร
 16. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาตระหนักว่าไม่มีอะไรจะประสบความสำเร็จได้โดยปราศจากการเสียสละส่วนบุคคล
 17. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาต้องการแนะนำจากผู้พัฒนาที่มีวุฒิภาวะกว่า
 18. การพัฒนาตน บุคคลซึ่งสามารถชักนำได้ดีที่สุด คือ ผู้พัฒนาที่มีวุฒิภาวะมากกว่า
 19. การพัฒนาตนให้เร็วขึ้น จำเป็นจะต้องนำความรู้และเทคนิคเฉพาะมาใช้
 20. การพัฒนาตนให้เร็วขึ้น จำเป็นจะต้องรู้ถึงการทำงานกับตัวเอง ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นหลักการพัฒนาตนที่ผู้พัฒนาจะต้องเชื่อถือและมีความตระหนักอยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Harbison and Myers (1960) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของประชาชนในสังคมสำหรับในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุน ในการลงทุนในการพัฒนา

เศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2548, หน้า 312-315) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 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) การพัฒนาสาขาอาชีพ 3) การพัฒนาองค์กร ซึ่งตามแนวคิดนี้บทบาทหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะครอบคลุมถึงผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ วิทยากร พัฒนาเอกสาร

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน สามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ 1) ระดับบุคคล 2) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน 3) ระดับระบบ โดยรวม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (อดีต) 2) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน 3) การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ

นโยบายโครงสร้างและการจัดการเพื่อนำไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่ Pace, Smith, and Millis อ้างถึงใน เค้นดวง คำตรง, 2544, หน้า 19) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้กิจกรรมพัฒนาจะต้องให้ครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านบุคคลจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กรสูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น โดยมีเป้าหมาย คือ คุณภาพสูงสุดของพนักงาน ความสามารถในการผลิตและบริการอย่างมีคุณภาพตามสภาพแวดล้อมขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานเหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนององวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา

กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่

1.1 ให้ทำงานแทนกัน ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก

1.2 การแบ่งความรับผิดชอบ การแบ่งงานที่ไม่ยากนัก ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาส

รับผิดชอบตัดสินใจบ้าง

1.3 มอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะ

ในการบริหาร (Managerial skill) ของผู้ที่ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่

รู้จักกระจายงานเป็นหรือเปล่า ฯลฯ

1.4 การศึกษาวิธีการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งอย่างละเอียด หรือ Understudy เป็นการศึกษา

วิธีการทำงานจากผู้ทำงานขึ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถทำแทนกันได้

1.5 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือ Rotation มีลักษณะ คือ

1.5.1 การเปลี่ยนงานกันโดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job rotation)

1.5.2 การเปลี่ยนงานกันโดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location rotation)

2. กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน

หรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น

2.1 การฝึกอบรมเองภายในองค์กร (In house training) เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อม ๆ กันทีละจำนวนมาก ๆ (Classroom training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

2.2 การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร

2.3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติ และอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุม ฯ

2.4 คูงาน เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจจะศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น

2.5 การฝึกอบรมในการปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในการทำงานปกติ หรือ On the job training ได้แก่

2.5.1 การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (Coaching/ Counseling) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด Coaching นี้ อาจหมายรวมถึง การเป็นที่เลี้ยง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคนหรือการวางตัวในองค์กรด้วยก็ได้

2.5.2 การสอนงานหรือการนิเทศงาน (Job instruction/ Job supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสาธิตหรือแสดงวิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อนแล้วจึงควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

3. กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career path หรือ Career planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่าบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือทักษะในด้านใด และเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคลขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

3.1 การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-promotion training) จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้

3.2 กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การทดสอบ การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือโครงการ

4. กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนางานหรือคุณภาพชีวิตร่วมกันทำงาน

ด้วยตัวของพนักงานเอง แต่ผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างนิสัยในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน หรือ Quality control circles (QC Circles หรือ Q.C.C) กิจกรรมเสนอแนะ กิจกรรม 5 ส. เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ก่อน โดยพิจารณา ลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา

ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเมืองพัทยา

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

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนา

เกี่ยวกับในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

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. หลักสูตรการพัฒนาที่ให้ไปเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289
3. การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม
4. ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชาน้ำที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 297 การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาชั้น 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 การศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

2.1 การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาคูณาน เป็นต้น

2.2 วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง 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 หลีกเลี่ยงการวิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอน แก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

3.4 กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

3.5 ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

4. ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

4.1 มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

4.2 เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

4.3 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอน ได้ถูกต้อง

4.4 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ ได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและแก้ไข ข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

1. นายกเทศบาล เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดเมืองเทศบาล 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 การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 303 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 304 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเองหรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ Dessler (1977 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2542, หน้า 201) ได้กล่าวว่าการปฐมนิเทศ หมายถึง การจัดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับนายจ้างและรับรู้สารสนเทศที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว เช่น การเบิกเงินเดือนมีวิธีการอย่างไร การทำบัตรประจำตัวทำได้อย่างไร ชั่วโมงการทำงาน เริ่มและเลิกเวลาใด จะต้องทำงานร่วมกับใครบ้าง การปฐมนิเทศเป็นองค์ประกอบของกระบวนการปรับตัวทางสังคมของพนักงานใหม่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังที่จะปลูกฝังทัศนคติมาตรฐาน คุณค่าและรูปแบบพฤติกรรมตามที่องค์กรและฝ่ายต่าง ๆ คาดหวังไว้ ถ้าสามารถดำเนินการโครงการปฐมนิเทศได้อย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยลดความกังวลและความตื่นเต้นของพนักงานใหม่ในการเข้าทำงานวันแรกได้

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

3. การศึกษาหรือดูงาน คือ การแสวงหาเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรมโดยวิธีการเดินทางไปแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้โดยเห็นกับตา และสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้ (วรลักษณ์ ไชยทัฬห, 2544, หน้า 92)

4. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน หรือการสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530, หน้า 809-810)

5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานไปอย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจ
ในการทำงาน (ชนิตร์สวรรค์ ตรีวิทย์วิทยุมิ, 2549)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 306 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการ
พัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนา
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 307 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ
ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา
ความสามารถในการปฏิบัติงาน 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
ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี
ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ให้การพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณ
เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง
การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศ
โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ
ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ 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. เป็นผู้ที่ยังคงบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต่อรองการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล
5. สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้ว จะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 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. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา ตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาศึกษาได้ตามเหตุความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้ง หรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้ว หากมีเหตุผลความจำเป็นอาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างอื่นหนึ่ง ตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาลทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือนทุนที่ได้รับระหว่างศึกษา เงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือกับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทุน และเงินที่ราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก้ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามกำหนดสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับการอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในชั้นสูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล เทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้อนุมัติ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้น ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ 324 การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ต่างประเทศ ก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้นก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้น ตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรมต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สรุป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาลนั้น เป็นการกำหนดการบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาลไว้ ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลทั่วไปของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ความหมายของการปกครอง

การให้นิยามหรือความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น จากการค้นคว้าเอกสาร มีนักวิชาการหรือนักคิดได้บัญญัติ คำว่า “การปกครองท้องถิ่น” ไว้ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจ ไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชาชน เป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติ อย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการปกครองตามเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะมีส่วนร่วมการแก้ไขปัญหา ตัดสิน การตรวจสอบการทำงาน และร่วมรับบริการสาธารณะ ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ได้ที่กำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระ ในเขตพื้นที่ที่กำหนดที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติประโยชน์ของรัฐ และของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรดังกล่าวในกรณีประเทศไทย ได้แก่ องค์กรบริหาร ส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล, องค์กรบริหารส่วนตำบล, เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญหลายประการดังต่อไปนี้

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ “เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ขาดตอน ไม่ใช่เดี๋ยวทำ เดี่ยวหยุด มีอำนาจที่จะกระทำกิจกรรมสาธารณะ มีความสามารถ ที่จะทำงานกับบุคคลหรือนิติบุคคลได้ มี 1 สิทธิที่จะฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้องคดีความในศาลได้ และมีความสามารถที่จะเก็บภาษีอากรและกำหนดงบประมาณของตน”

ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคล จึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคล ในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อกำเนิดทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้ เป็นต้น
2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นกาลเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุหน้าที่ชัดเจน

หรืออาจจะบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้ง สามารถริเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรือผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรือมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหาร หรือคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การให้ใช้สิทธิ์ลงคะแนนเลือกตั้ง การรับสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากขึ้นและมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

5. มีความอิสระในการบริหารงานอย่างพอเพียง สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ต้องมีความอิสระในการบริหารงานอย่างพอเพียง เพื่อสามารถบริหารงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงาน ในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้ได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะเกิดผลดีต่อท้องถิ่น โดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตน อย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้ นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยรัฐ มีกฎหมายรับรอง มีองค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การให้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม

อย่างแท้จริง ทั้งนี้การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

เมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521

ก่อนเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2521 พัชามีฐานะเป็นสุขาภิบาลนาเกลือ ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 มีพื้นที่เฉพาะตำบลนาเกลือ ต่อมาได้ขยายเขตไปถึงพัทยาใต้ เมื่อปี พ.ศ. 2507 มีพื้นที่ปกครองดูแลประมาณ 22.2 ตารางกิโลเมตร แต่เนื่องจากพัทยาใต้เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมมากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ หน่วยการปกครองที่เป็นสุขาภิบาลอยู่เดิม ไม่อาจจะบริหารงานและให้บริการได้ทันกับความเจริญอย่างรวดเร็วได้ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ขึ้น ด้วยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ จึงได้ยุบสุขาภิบาลนาเกลือ และได้จัดตั้งเมืองพัทยา เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521 เป็นรูปการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (City manager) ผู้จัดการเมือง และให้เมืองพัชามีฐานะเทียบเท่าเทศบาลนคร กระทั่งรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้ ได้กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง จึงยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 บังคับใช้ มีผลตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542

โครงสร้างของเมืองพัทยา

การบริหารเมืองพัทยา ประกอบด้วย

1. สภาเมืองพัทยา
2. นายกเมืองพัทยา
3. ส่วนราชการเมืองพัทยา

สภาเมืองพัทยา

1. ประกอบด้วยสมาชิกสภา จำนวน 24 คน
2. เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา
3. มีวาระ 4 ปี
4. มีประธานสภาเมืองพัทยา จำนวน 1 คน
5. มีรองประธานสภาเมืองพัทยา 2 คน

อำนาจหน้าที่ของสภาเมืองพัทยา ดังนี้

1. การตราข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของสมาชิกสภา
2. ข้อบังคับการประชุมเกี่ยวกับการเลือกและการปฏิบัติหน้าที่ของประธานสภา

เมืองพัทยา รองประธานสภาเมืองพัทยา คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

3. วิธีการประชุม การเสนอและพิจารณาร่างข้อบัญญัติการเสนอญัตติ การปรึกษา การอภิปราย การลงมติ การตั้งและตอบกระทู้ถาม การเปิดอภิปรายทั่วไป

4. การรักษาระเบียบและความเรียบร้อย
5. กิจการอื่นอันเป็นหน้าที่ของสภาเมืองพัทยา

นายกเมืองพัทยา

1. เลือกตั้งโดยตรงจากราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา
 2. มีวาระ 4 ปี
 3. นายกเมืองพัทยา แต่งตั้งรองนายกเมืองพัทยา จำนวนไม่เกิน 4 คน
 4. อาจแต่งตั้งเลขานุการนายกเมืองพัทยาและผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยา
- อำนาจหน้าที่นายกเมืองพัทยา ดังนี้

1. มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย
2. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามกฎหมาย

ข้อบัญญัติและนโยบาย

3. การสั่งการอนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการเมืองพัทยา
4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

มอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนราชการเมืองพัทยา

1. มีปลัดเมืองพัทยา เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเมืองพัทยาและลูกจ้างเมืองพัทยา

รองจากนายกเมืองพัทยา

2. มีรองปลัดเมืองพัทยา จำนวน 3 คน
3. เมืองพัทยาได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยามี ดังนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อย
2. การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
4. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
5. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
6. การจัดการจราจร

7. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
8. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
9. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
10. การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าจอดเรือ
11. การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น
12. การควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว
13. การบำรุงรักษาสีลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

เมืองพัทธามีกรอบอัตรากำลัง

1. พนักงานเมืองพัทธยา จำนวน 1,613 อัตรา
 2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 153 อัตรา
 3. พนักงานจ้าง จำนวน 1,051 อัตรา
 4. พนักงานจ้างที่สังกัดโรงเรียนเมืองพัทธยา 1-11 จำนวน 724 อัตรา
- (กองการเจ้าหน้าที่ เมืองพัทธยา, 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดชุณี พสุธาตระกูล (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลเรือนจำกลางชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสถานะของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเรือนจำกลางชลบุรีที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 171 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมา ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อ และทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการอบรม ต้องการอบรมในหลักสูตรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานราชการมากที่สุด และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาคือต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด

จำเนียร หาท่อ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวม 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หน่วยงานในสังกัด คือ กองกิจการสภา อบจ.กองแผน และงบประมาณ กองคลัง และหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าอยู่หน่วยงานในสังกัดอื่น

สมมิตร โสภณชีวิน (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน และได้นำกลับมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาลมีความต้องการในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

รัชณี เกิดดี (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และส่วนราชการ ที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกราย พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ที่รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และมีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการ ในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านบริการ รองลงมา คือ ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามลำดับ

พรศรี สอนสุวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง เพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง จำนวน 130 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติ

ส่วนตัว ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

รัชณี รัตนะ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 123 คน จำแนกตามสถานภาพ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และผลการทดสอบ t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้ใหญ่บ้านมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามาก

พิสิฐ พันนายัง (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำแนกตัวแปร ตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบ t-test และสถิติวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ ในการพัฒนาในระดับมากที่สุด ในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ อันดับ 1 รองลงมา คือ ทักษะคิด อันดับสุดท้าย ด้านบุคลิกภาพ

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตำบลแหลมงอบ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรตำบลแหลมงอบ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรตำบลแหลมงอบ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ของเทศบาลตำบลแหลมงอบ จำนวน 46 ราย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน และรายด้าน อยู่ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองมาก เรียงจากความต้องการมากที่สุดไปถึ้นน้อยที่สุด พบว่า มีความต้องการอันดับแรก คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ

และพบว่า เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีความต้องการมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

บุญเรียม มากนวล (2554) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ตามความแตกต่างกันด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป เพื่อพบว่าแตกต่างกัน 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 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญา ดินตะนุระ (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 ส่วนการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยของความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีความต้องการ พัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับ การศึกษาอื่น จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุการทำงานอื่น และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยตรวจสอบมีความต้องการพัฒนา ตนเองมากกว่าข้าราชการในสังกัดอื่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองพญา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพญา จังหวัดชลบุรี รวมทั้ง 409 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สำหรับสถิติ t-pair เมื่อกำหนดค่าอิทธิพลขนาดปานกลาง Effect size = 0.2 alpha = 0.05 power = 0.8 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power = 3.1.9.1 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 200 คน จากบุคลากรเมืองพญา 409 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวนตามที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของของบุคลากรเมืองพญา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ทำงานปัจจุบัน เป็นคำถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating scale แบบปลายปิด แบบเลือกตอบ จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการบริหาร | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม | จำนวน 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์ให้ คะแนนระดับความต้องการ 5 ระดับดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก | ให้ 4 คะแนน |
| มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง | ให้ 3 คะแนน |
| มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยได้ศึกษาจากความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จากนั้นได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นทำการสร้างแบบสอบถามว่ามีความครอบคลุมกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คุณสุนทร สมประมัย ผู้อำนวยการส่วนวิศวกรรมก่อสร้าง
3. คุณชัยวัฒน์ สุเมธอมรรรัตน์ รักษาการหัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวแทนบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) ของ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.8

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในแต่ละหน่วยงานจนครบทั้ง 15 หน่วยงาน จำนวน 200 ชุด
2. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 200 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ทำงานปัจจุบัน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ทำงานปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ด้วยสถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี SCHEFFE'

เกณฑ์การแปลผล

นำคะแนนผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

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

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

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลาว่าการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยได้นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (n = 200)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	75	37.50
หญิง	125	62.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.50

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ (n = 200)

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25-34 ปี	83	41.50
35-44 ปี	95	47.50
45 ปี ขึ้นไป	22	11.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 และน้อยที่สุด มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 200)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.50
ปริญญาตรี	135	67.50
สูงกว่าปริญญาตรี	58	29.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมา จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.00 และน้อยที่สุด จบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน
(n = 200)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	33	16.50
15,000-20,000 บาท	23	11.50
20,001-25,000 บาท	85	42.50
มากกว่า 25,000 บาท	59	29.50
รวม	187	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.50 และน้อยที่สุด มีรายได้ 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.50

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน (n = 200)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	7	3.50
6-10 ปี	46	23.00
11-15 ปี	65	32.50
มากกว่า 16 ปี	82	41.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง
(n = 200)

การดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติงาน	17	8.50
หัวหน้างาน	43	21.50
หัวหน้าฝ่าย	41	20.50
ผู้อำนวยการส่วน	99	49.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 20.50 และน้อยที่สุด ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 8.50

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานะของการทำงาน
ปัจจุบัน (n = 200)

การดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	169	84.50
พนักงานราชการ	23	11.50
ลูกจ้าง	8	4.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่สถานการณทำงานปัจจุบันเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 84.50 รองลงมา สถานการณทำงานปัจจุบันเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.50 และน้อยที่สุด สถานะการทำงานปัจจุบันเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (n = 200)

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ความต้องการพัฒนาตนเอง					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ข้อระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	91 (45.50)	68 (34.00)	91 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.77	มาก ที่สุด	2
2. โครงสร้างของงานตามภารกิจ ของเมืองพัทยาและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ภายในแต่ละหน่วย	68 (34.00)	91 (45.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.93	1.07	มาก	3
3. นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ. เทศบาล. อบต.	114 (57.00)	45 (22.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.80	มาก ที่สุด	1
ภาพรวม						4.18	0.85	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการพัฒนาคำความรู้ในเรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ. เทศบาล. อบต. เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.80$) รองลงมา ต้องการพัฒนาคำความรู้ในเรื่องข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.77$) และต้องการพัฒนาคำความรู้ในเรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเมืองพัทยาและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 1.07$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง (n = 200)

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในตำแหน่ง	ความต้องการพัฒนาตนเอง					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เข้ารับการอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ	115 (57.50)	65 (32.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.47	0.67	มาก ที่สุด	3
2. ให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์สอนงาน และแนะนำการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน	91 (45.50)	89 (44.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.65	มาก ที่สุด	4
3. ได้รับทุนการศึกษาเรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่	135 (67.50)	65 (32.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.67	0.46	มาก ที่สุด	1
4. จัดให้มีการศึกษาดูงาน ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับงานในตำแหน่ง	159 (79.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.59	0.80	มาก ที่สุด	2
5. การสับเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิด การเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน	91 (45.50)	68 (34.00)	21 (10.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	4.15	0.97	มาก	5
	ภาพรวม					4.44	0.61	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการได้รับทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.46$) รองลงมา ต้องการการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.80$) ต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.67$) ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.65$) สำหรับในเรื่องการสับเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.97$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบริหาร (n = 200)

ด้านการบริหาร	ความต้องการพัฒนาตนเอง					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน	68 (34.00)	91 (45.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.72	มาก	4
2. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่	91 (45.50)	68 (34.00)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.77	มากที่สุด	3
3. พัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	92 (46.00)	67 (33.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.78	มากที่สุด	2
4. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน	92 (46.00)	67 (33.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.73	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.22	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบริหารโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.73$) รองลงมา ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.78$) ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.77$) และต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (n = 200)

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ความต้องการพัฒนาตนเอง					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำ	114 (57.00)	45 (22.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.80	มาก ที่สุด	2
2. พัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพูดในที่สาธารณะ	92 (46.00)	67 (33.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.77	มาก ที่สุด	5
3. สร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี	114 (57.00)	45 (22.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37	0.80	มาก ที่สุด	1
4. ฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม	91 (45.50)	68 (34.00)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.77	มาก ที่สุด	5
5. พัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง	114 (57.00)	45 (22.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.80	มาก ที่สุด	2
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	92 (46.00)	67 (33.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.77	มาก ที่สุด	4
7. การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	91 (45.50)	68 (34.00)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.77	มาก ที่สุด	5
8. การสื่อสารและสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน	68 (34.00)	91 (45.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.72	มาก	8
9. การทำงานเป็นทีม	45 (22.50)	114 (57.00)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.02	0.65	มาก	9
	ภาพรวม					4.25	0.72	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านคุณสมบัติส่วนตัวโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.80$) รองลงมา ต้องการพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำและพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.80$) ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.77$) ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพูดในที่สาธารณะ การทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.77$) ต้องการพัฒนาด้านการสื่อสาร

และสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.72$) สำหรับต้องการสร้างเสริม
สุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม (n = 200)

ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	ความต้องการพัฒนาตนเอง					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	68 (39.00)	91 (45.50)	21 (10.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	4.03	0.92	มาก	4
2. อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ	91 (45.50)	34 (34.00)	21 (10.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	4.15	0.97	มาก	2
3. อบรมโครงการคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	69 (34.50)	90 (45.00)	21 (10.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	4.04	0.92	มาก	3
4. อบรมการปฏิบัติธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	46 (23.00)	113 (56.50)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.02	0.66	มาก	5
5. อบรมการบริหารความเสี่ยง เชิงจริยธรรม	91 (45.50)	68 (34.00)	41 (20.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.77	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.25	0.72	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการอบรมการบริหารความเสี่ยง
เชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.77$) รองลงมา ต้องการอบรมหลักสูตรคุณธรรม
จริยธรรมสำหรับข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.97$) ต้องการอบรมโครงการคุณธรรม
จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.92$) ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.92$) และต้องการอบรมการปฏิบัติธรรม
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมและรายด้าน (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปล	
			ความหมาย	ลำดับที่ ระดับ
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.18	0.85	มาก	4
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง	4.44	0.61	มากที่สุด	1
3. ด้านการบริหาร	4.22	0.71	มากที่สุด	3
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.25	0.72	มากที่สุด	2
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	4.10	0.80	มาก	5
รวม	4.24	0.70	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.61$) รองลงมา ด้านคุณสมบัติส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.72$) ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.71$) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.85$) สำหรับด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.80$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา	เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ชาย				-0.90	0.92
	หญิง	75	4.62	0.54		
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ชาย				-0.18	0.85
	หญิง	125	4.62	0.53		
ด้านการบริหาร	ชาย				-1.08	0.28
	หญิง	75	4.65	0.45		
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ชาย				3.06	.00*
	หญิง	125	4.66	0.47		
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ชาย				1.18	0.23
	หญิง	75	4.60	0.47		
ภาพรวม	ชาย				1.74	0.83
	หญิง	125	4.67	0.45		

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้วย Independent samples t-test เปรียบเทียบระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ภาพรวมบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จึงสามารถสรุปได้ว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ยกเว้น ด้านคุณสมบัติส่วนตัวที่บุคลากรเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	197	56.41	0.28		
	รวม	199	57.23			
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	197	42.82	0.21		
	รวม	199	43.37			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.329	0.16	0.76	0.46
	ภายในกลุ่ม	197	42.58	0.21		
	รวม	199	42.91			
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.17	0.79	0.55
	ภายในกลุ่ม	197	62.18	0.22		
	รวม	199	63.07			
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.15	0.62	0.35
	ภายในกลุ่ม	197	52.18	0.20		
	รวม	199	53.07			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.19	0.89	0.82
	ภายในกลุ่ม	197	48.86	0.30		
	รวม	199	49.66			

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบระหว่างอายุกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.44	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	197	56.33	0.28		
	รวม	199	57.23			
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	197	43.22	0.21		
	รวม	199	43.37			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	1.76	0.17
	ภายในกลุ่ม	197	42.15	0.21		
	รวม	199	42.91			
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.85	1.79	0.16
	ภายในกลุ่ม	197	94.06	0.47		
	รวม	199	95.77			
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	197	63.33	0.32		
	รวม	199	64.25			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	197	35.13	0.17		
	รวม	199	35.42			

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.82	0.30	1.78	0.10
	ภายในกลุ่ม	196	47.40	0.17		
	รวม	199	49.23			
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.74	0.12	0.47	0.82
	ภายในกลุ่ม	196	72.04	0.26		
	รวม	199	72.78			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.81	0.30	1.36	0.22
	ภายในกลุ่ม	196	61.26	0.22		
	รวม	199	63.07			
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	2.26	0.37	2.04	0.06
	ภายในกลุ่ม	196	51.28	0.18		
	รวม	199	53.55			
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.42	0.40	1.65	0.13
	ภายในกลุ่ม	196	67.80	0.24		
	รวม	199	70.22			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.80	0.28	0.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	196	98.20	0.50		
	รวม	199	99.00			

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.33	0.26	1.54	0.17
	ภายในกลุ่ม	196	47.90	0.17		
	รวม	199	49.23			
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.75	0.35	1.37	0.23
	ภายในกลุ่ม	196	71.03	0.25		
	รวม	199	72.78			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.30	0.46	2.10	0.06
	ภายในกลุ่ม	196	60.77	0.21		
	รวม	199	63.07			
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	1.59	0.31	1.70	0.11
	ภายในกลุ่ม	196	51.95	0.18		
	รวม	199	53.55			
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	0.41	1.68	0.13
	ภายในกลุ่ม	196	68.15	0.24		
	รวม	199	70.22			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.03	0.07	0.97
	ภายในกลุ่ม	196	98.95	0.50		
	รวม	199	99.06			

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่ดำรงตำแหน่ง ต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการดำรงตำแหน่งกับความต้องการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.71	0.34	2.00	0.07
	ภายในกลุ่ม	196	47.51	0.17		
	รวม	199	49.23			
ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.49	0.49	1.97	0.08
	ภายในกลุ่ม	196	70.28	0.25		
	รวม	199	72.78			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.89	0.17	0.79	0.55
	ภายในกลุ่ม	196	62.18	0.22		
	รวม	199	63.07			
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	0.40	0.08	0.32	0.89
	ภายในกลุ่ม	196	69.81	0.25		
	รวม	199	70.22			
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.59	0.31	1.70	0.11
	ภายในกลุ่ม	196	51.95	0.18		
	รวม	199	53.55			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.70	0.90	1.83	0.14
	ภายในกลุ่ม	196	96.36	0.49		
	รวม	199	99.06			

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบ
ระหว่างการดำรงตำแหน่งกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
พบว่า บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง
ในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานะของการทำงานปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานะของการทำงานปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี (n = 200)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.165	0.58	2.04	0.13
	ภายในกลุ่ม	197	56.070	0.28		
	รวม	199	57.236			
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.53	2.49	0.08
	ภายในกลุ่ม	197	42.30	0.21		
	รวม	199	43.37			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	2.45	0.08
	ภายในกลุ่ม	197	41.86	0.21		
	รวม	199	42.91			
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.54	1.13	0.32
	ภายในกลุ่ม	197	94.68	0.48		
	รวม	199	95.77			
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.40	0.66
	ภายในกลุ่ม	197	63.99	0.32		
	รวม	199	64.25			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.41	2.38	0.09
	ภายในกลุ่ม	197	34.58	0.17		
	รวม	199	35.42			

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบระหว่างสถานะของการทำงานปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานะของการทำงานปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.1 บุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.1 บุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
2.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
4. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
5.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหารแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
7. บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะการทำงานปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7.1 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะการทำงานปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทั่วไป การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7.2 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะการทำงานปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7.3 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะการทำงานปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7.4 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะการทำงานปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติส่วนตัว แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7.5 บุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะการทำงานปัจจุบันต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 22 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง (n = 200)

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
1. ระบบการบริหารภายในของเมืองพัทยา	125	62.50
2. งบประมาณของหน่วยงาน	143	71.50
3. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง	103	51.50
4. ภาวะการณ์เป็นผู้นำ (รูปแบบที่ดี) ของผู้บริหาร	55	27.50

จากตารางที่ 22 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า ในเรื่องงบประมาณของหน่วยงานมีปัญหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมา มีปัญหาในเรื่องระบบการบริหารภายในของเมืองพัทยา คิดเป็นร้อยละ 62.50 ปัญหาในเรื่องความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 51.50 และปัญหาภาวะการณ์เป็นผู้นำ (รูปแบบที่ดี) ของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 27.50

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งงาน และสถานะการทำงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และสถิติ One-way ANOVA ผลการศึกษาสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 35-44 ปี มากที่สุด จบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี โดยมีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มากที่สุด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน สำหรับสถานะการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ
2. ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานเมืองพัทยาต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ตามลำดับ
3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานะในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานะในการทำงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการในหน่วยงานเมืองพัทยา ต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย

1.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานราชการกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นรายบุคคล เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าเติบโตในสายอาชีพ ศึกษาหาความรู้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีการสอนแนะนำ การศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ การศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง สามารถทำงานแทนกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเดซวูดี พสุธาตระกูล (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลเรือนจำกลาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเรือนจำกลางชลบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมา ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อ และทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มากที่สุด ด้านการอบรมต้องการอบรมในหลักสูตรนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานราชการมากที่สุด และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาคู่ต่อในสาขารัฐประศาสนศาสตร์มากที่สุด

1.2 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องปัจจุบันการทำงานราชการต้องพบปะบุคคลมากมาย ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องสร้างทีมงานพัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำ กล่าวคือ พุดในที่สาธารณะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนั้นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพที่ว่า ผู้ที่ทำงานควรฝึกตนให้มีความเป็นผู้ใหญ่ โดย 1) สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง คือ พึ่งตนเอง มีความรู้สึกมั่นคง วินิจฉัยปัญหาได้ด้วยตนเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง 2) พยายามวิเคราะห์ประเมินตนเองอย่างแท้จริง คือ พิจารณาว่าตนมีความสามารถใดและขาดความสามารถทางใด แล้วใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด 3) ทำใจให้พร้อมในการเผชิญความจริง โดยคิดว่าในโลกนี้มีขึ้นมีลง มีทั้งสิ่งดีและไม่ดี 4) ฝึกตนให้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด คือ มีอารมณ์มั่นคง 5) ฝึกตนให้ทำงานโดยมีการวางแผน

และเป้าหมาย 6) รู้จักบังคับใจตนเอง คือ ทำตนให้มีความสามารถในการ “รอ” สิ่งที่ต้องการได้
 7) ตระหนักในคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น คือ รู้จักยอมรับในคุณค่าของผู้อื่นที่ไม่เหมือนตน
 8) พยายามปรับชีวิตให้เข้ากับสังคม คือ ทำตนให้มีความสุขในทุกสภาพของสิ่งแวดล้อม 9) ควบคุม
 ตนให้คิดถึงผู้อื่นมากกว่าคิดถึงตนเอง 10) ฝึกความอดทนและอดกลั้นให้กับตนเอง 11) มีความสามารถ
 ในการรับและแก้ไขสิ่งที่ไม่ชอบ 12) ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเองและองค์กร
 ให้มากที่สุด 13) สร้างความรู้สึกพอใจที่จะได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

1.3 ด้านการบริหารพบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
 มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
 เป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรในองค์กรต้องมีคุณภาพ พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน
 เทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิค
 การประสานงาน สอดคล้องกับหลักการพัฒนาตนเองของ Hodgson (1981 อ้างถึงใน เศรษฐดิ
 พุทธาตระกูล, 2557, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาตน คือ การก้าวไปข้างหน้าสู่ศักยภาพระดับใหม่
 การพัฒนาตนจะต้องเอาชนะความยากลำบากที่ขวางกั้น ถ้าบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคได้
 จะทำให้มีการปลดปล่อยศักยภาพแบบใหม่ออกมา ต้องมีการทำท่ายากภายนอกและยอมรับ
 ในสิ่งทำท่ายากด้วยตนเองทั้งหมด (Total self) นอกจากนี้ต้องมีวินัยในตนเอง สร้างสรรค์แรงจูงใจ
 ตระหนักว่าไม่มีอะไรจะประสบความสำเร็จได้โดยปราศจากการเสียสละส่วนบุคคล มีการนำความรู้
 และเทคนิคเฉพาะมาใช้ และสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานุคลิกภาพที่ว่า
 1) ความเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด ช่างสืบค้น ช่างแสวงหาคำตอบในปัญหาทุกสิ่งทุกอย่าง
 2) ความเป็นผู้ไม่อยู่นิ่งเฉยกับที่ แต่หนักแน่น คือ ชอบการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ได้อะไร
 แปลกใหม่อยู่เสมอ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีหัวใจเป็นคนทำงาน คือ ใช้สมองและความคิด
 ในการทำงาน 5) มีหัวใจเพื่องาน คือ มีใจรักในการทำงาน ทำงานเพื่องาน 6) มีมนุษยสัมพันธ์ดี
 7) มีลักษณะผู้นำ 8) มีความเป็นระเบียบและมีวินัย ลักษณะในส่วนนี้จะส่งผลให้มีความรับผิดชอบ
 ตรงเวลา ทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถคาดคะเนความสำเร็จได้ล่วงหน้า และรู้จักทำงาน
 อย่างมีแผน มีระบบงานที่ดี 9) แสดงออกได้โดยเหมาะสมตามกาลเทศะอันควร

1.4 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก เนื่องจากการทำงานในปัจจุบัน
 ข້อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องศึกษา
 หาความรู้ การศึกษาโครงสร้างของงานตามภารกิจของเมืองพัทยาและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย เจ้าหน้าที่ต้องรับรู้เพื่อการเติบโตในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ
 นอกจากนั้น โยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ. เทศบาล. อบต.

เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้การทำงานสามารถตอบสนองต่อนโยบายรัฐได้ สอดคล้องกับการศึกษาของพรศรี สอนสุวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5 ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเมืองพญา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการต้องปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี โดยปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานภาครัฐมีการจัดอบรมหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการอบรมการบริหารความเสี่ยงเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญา ดินตะบะ (2555) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหาร, ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพญา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานะในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมืองพญา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานะในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของบุญเรือน มากนวล (2554) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของรัชณี รัตนะ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้าน

ในพื้นที่ 23 อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่บ้านที่มีเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนการศึกษาฐานหรือการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือวิชาชีพที่สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ควรพิจารณาจัดทำแผนงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาฐาน หรือการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือวิชาชีพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ควรจัดโครงการหรืออนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาอบรม ศึกษาฐาน ตลอดจนให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือวิชาชีพที่สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อนุมัติงบประมาณ หรือวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีสำหรับให้บุคลากรไปศึกษาฐานหรือการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือวิชาชีพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรปรับปรุงแบบการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากรเมืองพัทยา และนำมาเป็นข้อมูลประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยาให้สูงขึ้น

2. ควรศึกษาในประเด็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา ในระดับของการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ โดยการไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ เมืองพัทยา. (2558). *บรรยายสรุปเมืองพัทยา ปี 2558*. ชลบุรี: กองการเจ้าหน้าที่ เมืองพัทยา.
- กัญญา ดินตะบुरะ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเนียร หาท่อ. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตว์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ. (2549). *นิยามธุรกิจ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.uptraining.co.th/index.php/feed-article/231-coaching-trip>
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริการงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอ เอส ปรี้นติ้งเฮาส์.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลเรือนำกลางชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เด่นดวง คำตรง. (2544). *ความต้องการการพัฒนาของครูและอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดกรม อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). *บทความวิชาการด้าน HR*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเรียม มากนวล. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศรี สอนสุวรรณ. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอเมืองระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 29 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-29.

- พิไลฐ์ พันนายัง (2554). *ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุนจังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณชิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมมอ อำเภอแหลมมอ จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รชยา หลีกทอง (2551). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำกลางชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี เกิดดี. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วรลักษณ์ ไชยทัฬห. (2544). *การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. เชียงใหม่: บี. เอส. การพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2532). *กระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมมิตร โสภณชีวิน. (2548). *ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ เมืองพัทยา. (2558). *บรรยายสรุปเมืองพัทยา ปี 2558*. ชลบุรี: สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ เมืองพัทยา.
- สุนันทา เลานันทร. □ (2542). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ดี ดี บู้คส์โตร์.

Harbison, F. A., & Myers, C. A. (1960). *Education manpower of human resource*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา ให้ได้รูปแบบเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานสำหรับแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้ จะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน () ที่ท่านต้องการหรือเติมค่าลงในช่องว่าง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25-34 ปี

() 35-44 ปี

() 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

- () ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,000-20,000 บาท
 () 20,001-55,000 บาท () มากกว่า 25,000 บาท

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ไม่เกิน 5 ปี () 6-10 ปี
 () 11-15 ปี () มากกว่า 16 ปี

6. การดำรงตำแหน่ง

- () ผู้ปฏิบัติงาน () หัวหน้างาน
 () หัวหน้าฝ่าย () ผู้อำนวยการส่วน

7. สถานะของการทำงานปัจจุบัน

- () ข้าราชการ () พนักงานราชการ
 () ลูกจ้าง

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ท่านคิดว่าตรงกับความต้องการของท่าน

ความต้องการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน					
1. ข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2. โครงสร้างของงานตามภารกิจของเมืองพัทยา และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย					
3. นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ. เทศบาล. อบต.					

ความต้องการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง					
1. เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
2. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน					
3. ได้รับทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่					
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง					
5. การสับเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน					
ด้านการบริหาร					
1. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผน					
2. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่					
3. พัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
4. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน					
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว					
1. พัฒนาความรู้ด้านภาวะผู้นำ					
2. พัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพูดในที่สาธารณะ					
3. สร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดี					
4. ฝึกรวมการทำงานเป็นทีม					

ความต้องการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5. พัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง					
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
7. การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน					
8. การสื่อสารและสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน					
9. การทำงานเป็นทีม					
ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม					
1. พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
2. อบรมหลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการ					
3. อบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง					
4. อบรมการปฏิบัติธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. อบรมการบริหารความเสี่ยงเชิงจริยธรรม					