

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

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย

พ.อ.ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์

- 2 ส.ศ. 2561

375620 ๒๐๐๒๔๖๓๖

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา


พฤศจิกายน 2560

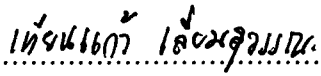
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันเอก ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

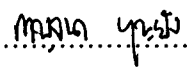
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


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

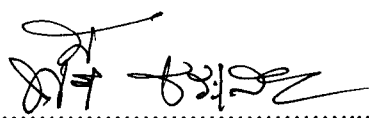
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


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


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


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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชนีย์ ธรรมเสนา)

วันที่.....16.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจที่กรุณาตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพันเอกหญิงเอี่ยมภรณ์ รุจิวิวัฒน์ ผู้อำนวยการกองวิชาการและระบบงาน สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเพื่อนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารทุกๆ ท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่บุบผา วาสนจิตต์ พี่ น้อง เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความสนใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่ บุษการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พ.อ. ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์

58930269: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ การพัฒนาตนเอง/ ข้าราชการ/ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย

ยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงาน
ตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (PERSONAL DEVELOPMENT NEEDS OF
PERSONNEL OF OFFICE OF INTERNAL AUDIT, ROYAL THAI ARMED FORCES
HEADQUARTERS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ค. 121 หน้า.
ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงาน
ตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ
ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็น
ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง จำนวน 100 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติที่ (t-test) สถิตีค่าความแปรปรวนทางเดียว
One-way ANOVA และสถิติ Welch และ Brown-forsythe ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ
LSD หรือ Dunnett's T3

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความ
ต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน
เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการปฐมนิเทศ ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ และด้านการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า
ข้าราชการ ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนา
ตนเองไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศ
ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการที่มีชั้นยศ
แตกต่างกันมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 และข้าราชการที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บังคับบัญชาควร สนับสนุนให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ โอนย้ายมาใหม่
และหรือผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการปฐมนิเทศ มีหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประจำทุก ๆ ปี
ส่งเสริมการศึกษา หน่วยงานอื่น โดยเฉพาะหลักสูตรเฉพาะทาง และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้
ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อการประมวลผลอย่างมีประสิทธิภาพ

58930269: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS/ PERSONAL DEVELOPMENT/ PERSONNEL/ OFFICE OF
INTERNAL AUDIT/ ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS
YUTTHASAK WASANACHITT: PERSONAL DEVELOPMENT NEEDS OF
PERSONNEL OF OFFICE OF INTERNAL AUDIT, ROYAL THAI ARMED FORCES
HEADQUARTERS. ADVISOR: SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 121 P. 2016.

The objective of this research is to study the personal development needs of personnel of Office of Internal Audit, Royal Thai Armed Forces Headquarters and to compare the needs of personal development in 4 sides: orientation, training, education and information technology. The personal factors are sex, age, educational background, income, rank, working hours and job description. The population in this research are 100 personnel who work for Office of Internal Audit, Royal Thai Armed Forces Headquarters. The tool which is used to collect data is a questionnaire. The statistics that are used to analyze data are the frequency, the percentage, the average, the standard deviation. The hypothesis is examined by t-test, One-way ANOVA, Welch and Brown-forsythe. The multiple comparisons are tested by Scheffé or LSD or Dunnett's T3.

The result of this research demonstrates that the level of the personal development needs of personnel of Office of Internal Audit, Royal Thai Armed Forces Headquarters is high in general. By considering each side, the level of needs is also high. The sides can be sorted by the highest level of needs to the lowest which are training, orientation, information technology and education. When the personal development needs are compared with the personal factors, it shows that the difference of sex, age, educational background and working hours does not give the different result. The different income of the personnel differentiates the level of needs of orientation, training and education, given the significance level of .05. The difference of rank differentiates the level of needs of orientation, given the significance level of .05. The difference of job description differentiates the level of needs of orientation, given the significance level of .05.

The recommendation of this research is that commanding officers should support the personnel who has just been appointed, transferred or ranked up by arranging orientation, setting up training course regularly every year, supporting education, visiting other institutions, especially a specific course and applying information technology to the job systematically in order to get the efficient evaluation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์.....	21
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
วิธีการวิจัย.....	46
ประชากร.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
เกณฑ์การแปลผล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร.....	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	55
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	61
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	98
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ดัชนีศนายทหารสัญญาบัตร..... 8
2	ดัชนีศนายทหารประทวน..... 8
3	กรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 38
4	การเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 45
5	จำนวนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย..... 46
6	จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ..... 51
7	จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ..... 52
8	จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 52
9	จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้..... 53
10	จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ..... 53
11	จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... 54
12	จำนวนร้อยละของข้าราชการจำแนกตามลักษณะงาน..... 54
13	ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านการปฐมนิเทศ (N = 100)..... 55
14	ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านการฝึกอบรม (N = 100)..... 56
15	ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านการศึกษา (N = 100)..... 57
16	ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (N = 100)..... 59
17	สรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกเป็นรายด้าน (N = 100)..... 60
18	การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100)..... 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100).....	62
20 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100).....	62
21 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100).....	63
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100).....	63
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ.....	64
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100).....	65
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ.....	65
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100).....	66
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28	67
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100).....	
29	67
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ.....	
30	68
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 100).....	
31	69
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา.....	
32	69
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 100).....	
33	70
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา.....	
34	70
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 100).....	
35	71
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา.....	
36	72
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 100).....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา.....	72
38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100).....	73
39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้.....	73
40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้.....	74
41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100).....	74
42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้.....	75
43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้.....	76
44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100).....	76
45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้.....	77
47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100).....	78
48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้.....	78
49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100).....	79
50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ.....	80
51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ.....	80
52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100).....	81
53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ.....	82
54 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100).....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ.....	83
56 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100).....	83
57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ.....	84
58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100).....	85
59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	85
60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100).....	86
61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	87
62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100).....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	88
64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100).....	89
65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	89
66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100).....	90
67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน.....	90
68 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน.....	91
69 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100).....	92
70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
71	93
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100).....	
72	93
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน.....	
73	94
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100).....	
74	93
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน.....	
75	95
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทุกองค์การจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อความผันผวนต่าง ๆ ตลอดจนความทันสมัยก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งการที่องค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดได้นั้น ปัจจัยหลักซึ่งสำคัญมากที่สุดที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ คนหรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ (บรรยงค์ ไตจินดา, 2543) ทุกองค์การเห็นความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การ ให้ดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการได้ (สุดา สุวรรณภรณ์, 2547) จะเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด มีศักยภาพ ในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2544) ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนควรที่จะใส่ใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะว่าถ้าประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและสามารถนำศักยภาพของทรัพยากรเหล่านั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แล้ว ประเทศนั้นย่อมที่จะมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี แต่ถ้าประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีคุณค่า หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็จะถดถอย ก้าวไม่ทัน ต่อยุคแห่งโลกาภิวัตน์

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน การบริหารงานขององค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เนื่องจากในองค์การมีบุคคลที่แตกต่างกัน ทั้งการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา วัฒนธรรม ทัศนคติ ซึ่งแต่ละคนมีความคิดไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่จะเข้าไปบุคคลในองค์การ คือ การเข้าใจธรรมชาติของบุคคล โดยเข้าใจถึงสิ่งที่คนเราแสวงหาและหลีกเลี่ยง สิ่งที่จะเลือกทำ สิ่งที่เป็นความสามารถและไร้ความสามารถ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำใหบุคคลากรอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การจูงใจ รางวัล และการพัฒนาอาชีพ

(นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2544) จึงอาจกล่าวได้ว่า หัวใจของการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จก็คือ ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องมีมุมมองด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานผู้ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กร โดยมองว่าบุคลากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหา รักษา และพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร จัดเป็นส่วนราชการที่ดำเนินกิจการพิเศษ ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการทหารสูงสุด สังกัดสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการกองทัพไทย มีวิสัยทัศน์ มุ่งรักษามาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐและส่งเสริมหน่วยรับตรวจให้มีระบบบริหารจัดการตามมาตรฐาน รับผิดชอบในภารกิจดำเนินการตรวจสอบภายในโดยอิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุม และการบริหารทรัพยากรตามความมุ่งหมายของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2553 ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2546 กฎบัตรการตรวจสอบภายในกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งแนวทางประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐเป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยจะต้องทำการตรวจสอบทางการเงิน ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตรวจสอบผลการดำเนินงาน ตรวจสอบสารสนเทศ และตรวจสอบการบริหารให้กับหน่วยรับตรวจ (ส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 77 หน่วย โดยแยกเป็นหน่วยในส่วนกลาง จำนวน 29 หน่วย และหน่วยในส่วนภูมิภาค จำนวน 48 หน่วย) ซึ่งถือว่าเป็นภาระงานค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีในสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร และภารกิจที่จะบรรลุภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญพื้นฐานที่ต้องคำนึงถึง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานสูง

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา เพราะการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลทั้งหมด (อรุณ รักธรรม, 2524, หน้า 5) ความต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้น จึงมีความจำเป็นกับทุกองค์กร เพราะจะเป็นเครื่องยืนยันว่าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการแข่งขันและเป็นบุคลากรที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นและวาระแห่งชาติที่รัฐบาลต้องการให้องค์การภาครัฐทุกแห่งปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เคยมีประสบการณ์ทำงานในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารสนใจที่จะศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เนื่องจากข้าราชการของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารทุกคนล้วนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามภารกิจและนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากกองบัญชาการกองทัพไทย ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการตัดสินใจและสามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร อันจะส่งผลดีต่อสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

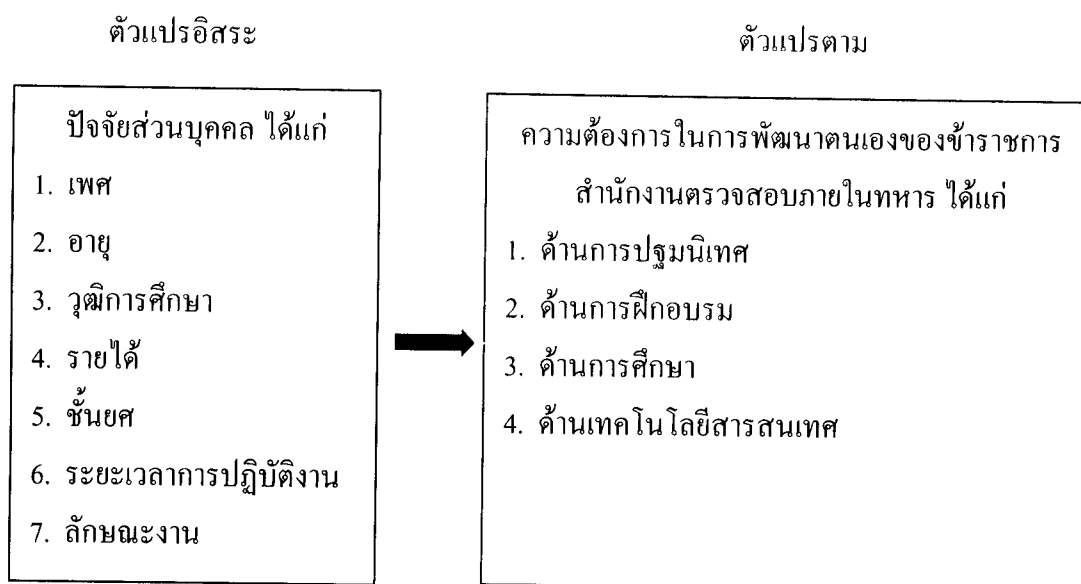
สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน
2. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน
3. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน
4. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

20. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน
21. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน
22. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน
23. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน
24. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน
25. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน
26. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน
27. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน
28. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง และได้นำมาเป็นประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงานเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาที่วิจัย
ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ใน 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการปฐมนิเทศ
- 1.2 ด้านการฝึกอบรม
- 1.3 ด้านการศึกษา
- 1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ
ลักษณะงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม
ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จนถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก จำนวน 100 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงตุลาคม พ.ศ. 2559
รวมระยะเวลาในการวิจัย 2 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร หมายถึง หน่วยงานที่เป็นหน่วยขึ้นตรง
สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการกองทัพไทย มีวิสัยทัศน์ มุ่งรักษามาตรฐาน
การตรวจสอบภายในภาครัฐ และส่งเสริมหน่วยรับตรวจให้มีระบบบริหารจัดการตามมาตรฐาน
และมีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบภายในโดยอิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิภาพในการควบคุม
และการบริหารทรัพยากรตามความมุ่งหมายของกองบัญชาการกองทัพไทย มีผู้อำนวยการสำนักงาน
ตรวจสอบภายในทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร หมายถึง ข้าราชการประจำการที่ปฏิบัติงาน
อยู่จริงในสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง ชั้นยศพันเอก
นาวาเอก นาวาอากาศเอก

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มเติม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ
รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ข้าราชการจำเป็นต้องมี เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน
มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ขององค์การ

ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
ที่ต้องการเพิ่มเติม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่จำเป็น
ที่ต้องมี เพื่อการปฏิบัติงาน

ชั้นยศ หมายถึง ยศทางทหารของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน

ตารางที่ 1 ชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร

ชั้นยศทหารบก	ชั้นยศทหารเรือ	ชั้นยศทหารอากาศ
ร้อยตรี (ร.ต.)	เรือตรี (ร.ต.)	เรืออากาศตรี (ร.ต.)
ร้อยโท (ร.ท.)	เรือโท (ร.ท.)	เรืออากาศโท (ร.ท.)
ร้อยเอก (ร.อ.)	เรือเอก (ร.อ.)	เรืออากาศเอก (ร.อ.)
พันตรี (พ.ต.)	นาวาตรี (น.ต.)	นาวาอากาศตรี (น.ต.)
พันโท (พ.ท.)	นาวาโท (น.ท.)	นาวาอากาศโท (น.ท.)
พันเอก (พ.อ.)	นาวาเอก (น.อ.)	นาวาอากาศเอก (น.อ.)

ตารางที่ 2 ชั้นยศนายทหารประทวน

ชั้นยศทหารบก	ชั้นยศทหารเรือ	ชั้นยศทหารอากาศ
สิบตรี (ส.ต.)	จ่าตรี (จ.ต.)	จ่าอากาศตรี (จ.ต.)
สิบโท (ส.ท.)	จ่าโท (จ.ท.)	จ่าอากาศโท (จ.ท.)
สิบเอก (ส.อ.)	จ่าเอก (จ.อ.)	จ่าอากาศเอก (จ.อ.)
จ่าสิบตรี (จ.ส.ต.)	พันจ่าตรี (พ.จ.ต.)	พันจ่าอากาศตรี (พ.อ.ต.)
จ่าสิบโท (จ.ส.ท.)	พันจ่าโท (พ.จ.ท.)	พันจ่าอากาศโท (พ.อ.ท.)
จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.)	พันจ่าเอก (พ.จ.อ.)	พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ห้วงระยะเวลาที่ข้าราชการคนใดคนหนึ่งถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารจะต้องปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป (ยศทหาร ตั้งแต่ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก) ระดับผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าลงไป (ยศทหาร ตั้งแต่ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท ลดต่ำไปถึง สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความประสงค์ของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารที่ต้องการเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่จำเป็นที่ต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จ ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมการแนะนำบุคลากร ทั้งที่เข้ามารับราชการใหม่ ในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารหรือผู้ที่รับราชการมานาน แต่เพิ่งได้รับการโอนหรือปรับย้าย เปลี่ยนหน้าที่/ ตำแหน่ง ไปรับผิดชอบงานใหม่ ให้รู้ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน รวมทั้งงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนแนะนำผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และรู้จักคุ้นเคยกัน

2. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ให้แก่ข้าราชการระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ทั้งข้าราชการที่บรรจุใหม่ ปรับย้ายเข้ามาใหม่ หรือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการมานานแล้ว เพราะมีความมุ่งหมายที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการให้ดีขึ้น

3. ด้านการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้แก่ การอนุญาตให้ลาไปศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกกระทรวงกลาโหม การสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษายอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน ของกรมบัญชีกลาง และรวมถึงเข้ารับการศึกษหลักสูตรต่าง ๆ ของกองทัพไทย การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัยมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมุติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการทางจิตวิทยาที่ทำการศึกษา เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปก็คือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554, หน้า 648) นิยามความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้ สิ่งที่ประสงค์จะได้ ซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไปในเรื่องของความต้องการที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ความต้องการนี้ เกิดขึ้นได้หลายอย่าง ได้แก่ เกิดขึ้นจากความถูกใจ ความพอใจ หรือความชอบใจ เป็นต้น อันจะนำไปสู่ผลของความต้องการในที่สุด ความต้องการนี้มีนักคิด นักวิชาการ นักศึกษา หลายท่านได้ให้ความหมาย และสรุปไว้ดังนี้

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภักดี และชนนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง และต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิว ก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึกเหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ต้องการเงิน สำหรับการใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการการยอมรับ การยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้ อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

วิจิตร อวกุล (2540 อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนดี, 2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็มีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลชวนชวนให้ได้ว่ามาซึ่งคนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการ

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2547, หน้า 12 อ้างถึงใน รัชนิ รัตนะ, 2550, หน้า 9) ได้ให้ความเห็นว่า ความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสิ่งที่ชีวิตจะขาดเสียมิได้ และผลจากการศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าทุกกิจกรรม ทำทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันของความจำเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ที่เป็นความต้องการทางชีววิทยา ทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ใน

เดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549, หน้า 15) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคล อาจแบ่งออกได้เป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) ความต้องการทางด้านร่างกายนี้ เป็นสิ่งจำเป็นแก่ชีวิต และมักมีมาแต่กำเนิด ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) ความต้องการทางด้านจิตใจ ส่วนมากมักเกิดขึ้นภายหลัง และความต้องการบางอย่างก็อาจซ่อนตัวอยู่ หรือบางอย่างก็แสดงออกมาอย่างชัดเจน ได้แก่
 - 2.1 ความมั่นคงและปลอดภัย (Security)
 - 2.2 ความยกย่องนับถือ (Recognition)
 - 2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging)
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity)

มณฑิรา สุวรรณฉัตร (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการอยากได้ หรือประสงค์จะได้ และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการ ไว้หลายประการ ดังนี้

French and Bell (1961 อ้างถึงใน สริยญา แพทย์พิทักษ์, 2553, หน้า 21) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงาน ในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตชนที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้ คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

Ulschak (1983 อ้างถึงใน ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา, 2545, หน้า 23) ให้ความหมายของการหา ความต้องการ ในการพัฒนาว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการค้นหา ปัญหาและสภาพการณ์เกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการแก้ไขด้วยการพัฒนา

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 127) ได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการ ไว้ว่า หมายถึง ภาวะการขาดแคลนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง

Luthans (1998, p. 161) กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจ เกิดความไม่สมดุล

Robbins (1998, p. 168) ได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการไว้ว่า หมายถึง ภาวะภายใน ซึ่งทำให้ผลที่ออกมาดึงดูดใจ ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียด ซึ่งกระตุ้นแรงขับ ภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรม เพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจกับความต้องการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

Shermerhom (1999, p. 285) ได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการไว้ว่า หมายถึง การที่ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

Jex (2002, p. 211) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า หมายถึง สภาวะที่บุคคล เกิดความรู้สึกว่าบกพร่องหรือขาดแคลนสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การขาดแคลน อากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็น ต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่แสดงออกมา ในรูปของพฤติกรรมที่มีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ความต้องการ ในการพัฒนาจึงเป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐและเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พิทยา บวรวัฒนา (2550) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-needs theory) เสนอโดย Clelland ว่าในที่ทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จ ให้ดีกว่าคนอื่น หรือกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่น พยายาม ต่อสู้ฝ่าฟันเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้ เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ดีกว่าคนอื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบ ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการทำงานของตน

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุม กำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจ ชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3. ความต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบ และเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางกายภาพ เพื่อให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้และมีความสมบูรณ์แข็งแรงทางร่างกาย เพื่อส่งไปเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการทางจิตใจ อารมณ์ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้เกิดการยอมรับในสังคม โดยต้องการที่จะอยู่ร่วมกับสังคม ต้องการความไว้วางใจจากผู้อื่น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of need theory)

Maslow (1970) ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย สามารถนำมาใช้ได้ดีทุกวัฒนธรรม ทุกอาชีพของบุคคล ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปจะตามมา

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Abraham Maslow (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550, หน้า 30) หลักของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 ขั้น เรียงลำดับขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางการภาพ (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนอง ความหิว ความกระหาย ความต้องการนี้สนองตอบแรงขับทางกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่น ๆ ของร่างกาย ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัวการสูญเสียและภัยอันตรายทั้งปวง เช่น สภาพบ้านที่มั่นคง เงินออม ฯลฯ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว

3. ความต้องการความรักหรือผูกพันในสังคม (Love belonging or social needs) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น ความต้องการเป็นเจ้าของ และมีเจ้าของความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่างคู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ความต้องการได้รับความชมเชยจากผู้อื่น ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นสองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

4. ความต้องการความนิยมนับถือยกย่องจากสังคม (Esteem needs) ความต้องการนับถือตนเอง ภูมิใจในตนเอง และให้ผู้อื่นยกย่องนับถือตัวเรา ความต้องการมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เช่น รางวัล เกียรติคุณ ตำแหน่งบริหาร ฯลฯ

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Actualization needs) ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าคืออะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตน และต้องการเป็นเอกลักษณ์ส่วนตัว

Maslow อธิบายว่า ในขณะที่ความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นถัดไปจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันที่จูงใจให้มนุษย์ทำงาน

สรุปว่า เมื่อความต้องการทั้ง 5 เป็นลำดับขั้น หากความต้องการขั้นแรกไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น หากยังไม่ได้รับการตอบสนองทางกาย อาหารไม่พอรับประทาน ยังไม่มีบ้านอยู่ บุคคลจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อแสวงหาสิ่งเหล่านี้จนเป็นที่พอใจ จึงจะเกิดความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยขึ้น เช่น เริ่มเก็บออมเงินเพื่อชีวิตภายหลัง เป็นต้น ประเทศใด เมืองใด ที่ยังไม่สามารถทำให้ประชาชนของตนอยู่ดีกินดีได้นั้น จะหวังให้ประชาชนมีพฤติกรรมมุ่งหวังสู่ความสำเร็จนั้นยาก

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความต้องการแต่ละบุคคล ดังนั้น มนุษย์จึงพยายามที่จะขวนขวายที่จะตอบสนอง

ความต้องการของตนเองให้ได้ ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นดีขึ้นนั้น จะเห็นได้ว่าบุคคล จึงแสวงหาเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีความต้องการสำเร็จ (Achievement needs)

ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-needs theory) เสนอโดย David McClelland (1984 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550, หน้า 32) นักวิชาการท่านนี้มีความคิดว่า ในที่ทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางอำนาจ (Power need) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตาม เพื่อจุดมุ่งหมายของตนและของส่วนรวม บุคคลเหล่านี้ มักมีความมุ่งมั่นในอาชีพการบริหารธุรกิจ และที่น่าสนใจ คือ อาชีพสอนหนังสือ

2. ความต้องการที่เป็นชอบพอ (Affiliation need) เป็นความต้องการที่จะอยู่กับคนอื่น มิมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และไม่ถูกปฏิเสธจากผู้อื่น จากการวิจัยพบว่า นักศึกษาหญิงมักใช้เวลาอยู่กับเพื่อนมากกว่า และอยู่คนเดียวเวลาน้อยกว่านักศึกษาชาย

3. ความต้องการสำเร็จ (Achievement need) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ และพยายามจะปรับปรุงงานให้ดีที่สุด

ในบรรดาความต้องการทั้ง 3 พบว่า ความต้องการสำเร็จจะเป็นความต้องการที่สำคัญ และจะช่วยพัฒนาความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคม ทั้งนี้เป็นเพราะบุคคลที่มีความต้องการสำเร็จสูงนั้น เมื่อปฏิบัติงานขึ้นมาทำหรือนำมาประดิษฐ์ค้นคว้า เขาจะพยายามทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้น หากสังคมมีบุคคลมุ่งสำเร็จสูงมากจะทำให้กิจการงานต่าง ๆ ในสังคมสำเร็จลุล่วงได้ดี

ทฤษฎีความต้องการ: ทฤษฎีการจูงใจ ERG (ERG Theory: Alderfer) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Alderfer (1976, pp. 142-175 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549, หน้า 201-202) ได้ศึกษาแนวคิด Maslow แล้วจัดลำดับความต้องการของคนเสียใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้

และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-Progression principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับ เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกัน หลักการความคับอกคับใจ การถดถอย (Frustration-Regression principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้ง 3 มิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชม และความต้องการสร้างสรรค์

สรุปเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

Alderfer (1976, pp. 142-175 อ้างถึงใน นพดล อิฐสุวรรณ, 2550, หน้า 12) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันเกิดความต้องการยอมรับความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่า

ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยอมรับนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการ การอยู่รอด)

ทฤษฎีสรุปได้ว่า บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น

ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper)

Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552, หน้า 16)

กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการเดินทาง รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (พรทิพย์ สุตริยะ, 2550, หน้า 5) ในทฤษฎีนี้ มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation-hygiene theory” หรือ Two factors theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ท้าทายให้ลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ชอบปฏิบัติงานและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) เช่น การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่จรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเท ศึกษาการทำงาน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานระบบใหม่ได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ เป็นสิ่งที่สำคัญไม่น้อยกว่าให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือบีบบังคับให้พนักงานทำงาน ด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในการทำงาน งานท้าทายความสามารถ มีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของเฮิร์ซเบิร์กดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม คือ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction)

สรุป ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor Theory X, Theory Y) เป็นแนวความคิดการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน แบบทฤษฎี X มีความเชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ ซึ่งมนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ ชู่งลงโทษ
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X

จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษ โดยการแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายาม ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

นั่นคือ ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงาน เพราะมนุษย์เกียจคร้าน และไม่ชอบรับผิดชอบ ผลคือ ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและจูงใจคน ด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดก็จะมีการคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำตามสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงินเป็นหลัก ทฤษฎีนี้จึงเหมาะใช้ในที่ขาดคนงาน และมีมาตรฐานการครองชีพต่ำ แมคเกรเกอร์ กล่าวว่า ถ้าคนได้ทำตามที่ต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้ คงใช้ไม่ได้ผล เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎีนี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนา ทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติ มีใจเกียจคร้านและเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้และมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้ดีที่สุดในที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y เขาจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจ ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความคิดอย่างกว้างขวาง

แบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ ซึ่งความพยายามของมนุษย์ทางกำลังกาย กำลังใจต่องาน มีมากเท่ากับการเล่น และการพักผ่อน
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะมีแรงจูงใจด้วยตนเอง และควบคุมตนเอง การควบคุมและการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีเดียวที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนยอมที่จะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขา คาดหวังว่าจะได้รับ เมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ ซึ่งมนุษย์มีความพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความตั้งใจ
4. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งคนเราไม่เพียงแต่การยอมรับรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่ม แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบเป็นสิ่งที่มืออยู่ในทุกคน

6. ในสังคมปัจจุบันมนุษย์แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น นั่นคือ ตามทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความคิดริเริ่ม ความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคน หรือจูงใจคนเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องได้แค่ไหน เพียงไร วิธีการ คือ ต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้สมหวัง และองค์การก็จะได้ตามเป้าหมาย โดยไม่ต้องควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง หากอยากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่น หรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม นั่นก็คือ คนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจทำงาน อย่างเป็นสุข จะทำงานด้วยความกระตือรือร้นหรือทำมากกว่าที่มอบหมาย หรือพยายามเสนอแนะ การปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาคงจะได้ก้าวหน้าในการทำงาน

ทฤษฎี Y จึงเน้นถึงการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่า มนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร แมคเกรเกอร์ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่ากิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

สรุป แมคเกรเกอร์ เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งแมคเกรเกอร์ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขาต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ไม่ได้มีความหมายว่าจะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ในทุกองค์การ ไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชน ในการบริหารจัดการองค์การทรัพยากรที่สำคัญสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายสูงสุดก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป (Organization sustainable) จะต้องเริ่มจากการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งเป็นวางรากฐานขององค์การให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโต

อย่างแท้จริงในอนาคต (บัญชา เกติมณี) ได้มีผู้ให้ความหมาย คำจำกัดความการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 827) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 675) ได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงหมายถึง การทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความเจริญขึ้น

การพัฒนากำลังพลหรือการพัฒนาคนในกองทัพ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนากำลังพลเป็นการดำเนินการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนากำลังพลเป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่อยู่ในหน่วยงาน เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (กนิต วาสิตศิริ, 2538, หน้า 22 อ้างถึงใน เดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์, 2549, หน้า 8) แต่ทั้งนี้กำลังพลของกองทัพเองก็ต้องให้ความสนใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้วย

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

सनัน อุนริติวัฒน์ (2552, หน้า 170) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กองอาคารสถานที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกองอาคารสถานที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมดูงาน ด้านการศึกษาต่อและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกด้าน

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

อริสา บุญยงค์ (2549, หน้า 15) กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาตนเองว่า สามารถจำแนก
ได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลดีต่อตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการส่งเสริมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าแห่งตน
ให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ
ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง และทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง
อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างโอกาสแห่งความก้าวหน้าของตนเอง

2. ด้านผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ
การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นที่แวดล้อมที่ดีของผู้อื่น
เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป

3. ด้านผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์กรใดเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนา
ความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ในงาน
กระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเป็น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมได้ องค์กรนั้น
จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงและการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะส่งผลถึงผลผลิต
ของหน่วยงาน สังคม รวมถึงประเทศชาติอีกด้วย

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาตนเองนั้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ
ความชำนาญ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน
ให้ประสบความสำเร็จและก่อความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและองค์กรต่อไป รวมถึงการดำรงชีวิต
อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง
กระบวนการที่ต้องการมุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ
ของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงาน
ได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงาน คือ เมื่อบุคคล
ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสม
และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น
ให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้อง
กับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานต่าง ๆ

แนวคิดวิธีพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน 5 ด้าน (นรินทร์ กมลรัตน, 2550, หน้า 18-23) คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม
การทัศนศึกษาและดูงาน การพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในองค์กรต่าง ๆ มีหลักการวัตถุประสงค์ และลักษณะดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน แต่ลักษณะและวิธีการจัดการต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์หรือความต้องการขององค์กรนั้น ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจวิธีการพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนรู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภายหลังจากที่ได้เสาะหาและคัดเลือกพนักงานได้แล้ว กิจกรรมหรืองานที่ต้องทำในทางการบริหารงานบุคคลขั้นถัดมา คือ การที่จะต้องทำการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ คือ เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะเริ่มแรก ที่เข้ามาทำงาน แผนงานด้านการจัดทำปฐมนิเทศนี้ ในทิศทางที่ถูกพนักงานใหม่ควรจะได้รับ การบอกกล่าวเกี่ยวกับงานที่ต้องทำเพื่อที่จะให้เป็นผลสำเร็จต่อองค์กร

พนม วจนสุนทร (2541, หน้า 149 อ้างถึงใน นรินทร์ กมลรัตน์, 2550, หน้า 18) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เมื่อแรกเข้า ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุใหม่ หรือโยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่น โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบถึงนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงานโดยละเอียด และให้เข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับ และวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรให้เข้าใจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และสุดท้ายก็เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

กนิต วาสิกสิริ (2538, หน้า 22-23 อ้างถึงใน เดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์, 2549, หน้า 10-11) อธิบายไว้ว่า การพัฒนากำลังพล หรือทหารประจำการมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายในหน่วยทหารอย่างมาก เพราะเมื่อได้บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วมิได้หมายความว่า จะสามารถให้กำลังพลนั้นเข้าปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้น หรือปฐมนิเทศแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย ทั้งนี้ เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ไม่มีการสอน หรือแม้แต่โรงเรียนทหารเองก็ตาม ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาดังกล่าวไม่สามารถที่จะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องศึกษาอบรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีเช่นเดิมหรือดีกว่าเดิม โดยหน่วยงานของตนเอง หรืออาจส่งไปศึกษาอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำพนักงานให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงประวัติขององค์กรและผู้บริหารองค์กร เป็นต้น

ซึ่งถือเป็นการต้อนรับพนักงานใหม่ให้มีความอบอุ่น หรือเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ให้รู้จักซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลกับพนักงานที่องค์กรสรรหาเข้ามาใหม่ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่จะได้รู้สึกผูกพันกับองค์กร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน ซึ่งองค์กรไม่ต้องสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้ามาใหม่ จึงถือเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อีกมากมาย เช่น ค่าใช้จ่ายด้านฝึกอบรม เป็นต้น

2. การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

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

दनัย เทียนพูน (2543, หน้า 20) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง การยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบหมายให้ทำ

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และความเข้าใจในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ และนำความรู้ที่ได้กลับมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

3. การศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้นหรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปดูงานในหน่วยที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

พินิจ ภูทับทิม (2543, หน้า 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาดูแบบ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองให้มีคุณภาพ

สัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นกระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน และเปลี่ยนแปลงเจตคติ (ทัศนคติ) ของคนในทางที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. การศึกษาในระบบ
2. การศึกษานอกระบบ
3. การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยการเพิ่มวุฒิหรือการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการใช้งานระบบสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

เดชบดีนทร์ ปัญญาจันทร์ (2549, หน้า 4) กล่าวถึง เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การให้บริการเอกสาร/ สิ่งพิมพ์/ วารสารเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรม การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดสถานที่ให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต สนับสนุนให้เข้าอบรมกับหน่วยงานอื่น และการประกวดการจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในด้านงบประมาณ

ชูชีพ ชัยศรี (2550, หน้า 7) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการในสำนักงาน การพัฒนาการใช้ระบบเครือข่าย การนำอินเทอร์เน็ตมาใช้สืบค้นข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบเครือข่าย และการส่งรายงานทางอีเมลล์

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการใช้งานระบบสารสนเทศของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม โดยแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการตามคำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด (เฉพาะ) ที่ 828/50 ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2550

ภารกิจ

มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบภายในโดยอิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุม และการบริหารทรัพยากร ตามความมุ่งหมายของกองบัญชาการกองทัพไทย มีผู้อำนวยการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

1. เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และเสนอข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
 2. ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของหน่วยต่าง ๆ ในกองบัญชาการกองทัพไทยให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ
 3. ดำเนินการตรวจสอบและประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุมและการใช้ทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ เงิน คน ทรัพย์สิน สิ่งอุปกรณ์ และวิธีดำเนินงานของหน่วยต่าง ๆ ในกองบัญชาการกองทัพไทย
 4. ดำเนินการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบการดำเนินงาน งาน/ โครงการ และตรวจสอบ ภายในอื่น ๆ ตามนโยบายหรือคำสั่งของกองบัญชาการกองทัพไทย
 5. ดำเนินการตรวจสอบการควบคุมงบประมาณเฉพาะการเบิกจ่ายเงินและการรายงาน สถานภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ตลอดจนการก่องหนผู้กักขังงบประมาณของส่วนราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทย
 6. ดำเนินการพัฒนาและกำหนดหลักนิยมนวิธีปฏิบัติจัดทำตำราและฝึกรอบมเกี่ยวกับ มาตรฐานการควบคุมภายใน รวมทั้งวิธีการตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย
 7. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 8. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและกรมฝ่ายเสนาธิการร่วม ของกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทยเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
- ส่วนบังคับบัญชาของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร แบ่งส่วนราชการและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สำคัญ ดังนี้
1. ผู้อำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และส่วนราชการในสำนักงานตรวจสอบ ภายในทหาร

2. นายทหารคนสนิท มีหน้าที่ประสานงาน และปฏิบัติราชการอื่น ๆ ตามที่ผู้อำนวยการ มอบหมาย

3. รองผู้อำนวยการ มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการ ในการดำเนินงานตามภารกิจ ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ช่วยในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และส่วนราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้อำนวยการ จะมอบหมาย

4. นายทหารพระธรรมนูญ มีหน้าที่สืบสวนและสอบสวนคดีตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จะมอบหมาย

5. นายทหารงบประมาณ มีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ กำกับดูแล และดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดทำและบริหารงบประมาณ

6. ผู้ช่วยนายทหารงบประมาณ มีหน้าที่ช่วยเหลือนายทหารงบประมาณ ในการจัดทำ และบริหารงบประมาณ

7. เสมียนงบประมาณ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านงบประมาณตามที่ได้รับ มอบหมายจากนายทหารงบประมาณ และผู้ช่วยนายทหารงบประมาณ

8. แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ส่วนราชการของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร แบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สำคัญ ดังนี้

1. แผนกธุรการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การส่งกำลังและบริการ และการรักษาความปลอดภัยของสำนักงาน

2. กองวิชาการและระบบงาน มีหน้าที่เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลและเสนอแนะข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์ และประเมินค่าผลการตรวจสอบ พิจารณา เสนอแนะ การแก้ไขพัฒนามาตรฐานและเทคนิค การตรวจสอบภายใน วิเคราะห์รายงานการเงิน ศึกษาพิจารณาและเสนอแนะหนทางปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการตรวจสอบภายใน ฝึกอบรม และส่งเสริมความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน รวมทั้งระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร บันทึกรายการ สถิติผลงาน

3. กองตรวจสอบภายในที่ 1 มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงาน เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน และการบริหารงาน

ด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

4. กองตรวจสอบภายในที่ 2 มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

5. กองตรวจสอบภายในที่ 3 มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

6. กองตรวจพิเศษ มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบพิเศษ และตรวจสอบการดำเนินงานที่มีความสำคัญหรือมีความเสี่ยงสูงตามแผนงาน งาน โครงการของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งสนับสนุนการตรวจสอบภายในอื่น ๆ ตามนโยบายหรือคำสั่งของกองบัญชาการกองทัพไทย

วิสัยทัศน์

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร มุ่งรักษามาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ และส่งเสริมหน่วยรับตรวจให้มีระบบบริหารจัดการตามมาตรฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อยุทธิ์ ศรีวิเศษ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้าราชการที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาคม บุญเกิด (2556) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 200 นาย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในแต่ละด้านและในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจลดลง จะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น หากอายุงานของข้าราชการตำรวจน้อย จะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ด้านสายงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในสายงานอำนาจการ จะมีผลทำให้ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานอื่น

นริเวช รัตนานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ในแต่ละด้านและในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก จะมีผลต่อความต้องการได้รับสวัสดิการของนายทหารประทวน กล่าวคือ หากมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น จะทำให้นายทหารประทวนมีความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ พบว่า นายทหารประทวนมีระดับความต้องการด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการด้านจิตใจ สำหรับความต้องการด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีความต้องการน้อยที่สุด โดยภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนอยู่ในระดับมาก จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกับตัวแปรอิสระที่มีอยู่ในสมการนั้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมสันทนาการอื่นที่นอกเหนือจากการพัฒนาตนเอง รายได้และระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์

รวิชัย มะลิซ้อน (2555) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ

ตัวแปรประเมิน คือ 1) การฝึกอบรมบุคลากร 2) การศึกษาเรียนรู้ทักษะบุคลากร 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการศึกษาเรียนรู้ทักษะบุคลากร และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

วิโรจน์ สิทธีศรีจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรจากกลุ่มตัวอย่าง 341 คน จำแนกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 56 คน และชั้นประทวน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 38 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน (ด้านการพัฒนาจิตใจ, ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม, ด้านการฝึกอบรม และด้านการประชุมสัมมนา) อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เว้นข้าราชการที่มีหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมแตกต่างกัน

กฤษณะ พริกแดง (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรมายอ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ด้านการบริหารด้านบุคลิกภาพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรมายอ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ระดับชั้นยศแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ

ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรมาขอ ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่าง จากข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 31-40 ปี

ศรีชล ฉายาพันธ์ (2553) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการและอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการและอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการและอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ จำแนก อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติราชการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน กองบังคับการและอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 172 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการ และอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสุขภาพ และนันทนาการ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหาร และด้านภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการ และอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการและอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สริธญา แพทย์พิทักษ์ (2553) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเอง และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส เงินเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูล จากบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 87 คน ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านฝึกอบรม ด้านการบริหาร ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส เงินเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

เนตรนภา รักความสุข (2552) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลแหลมฉบัง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบการประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านทักษะความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านภาษาอังกฤษ ด้านความรู้ทั่วไปก่อนการปฏิบัติงานและขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ และการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบังต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด และประสบการณ์การทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 210 คน ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการ

พัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานโยบายและแผนกปลาไหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการสำนักงานโยบายและแผนกปลาไหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พัทธ์สรณ์ เศษพงษ์เศรษฐ์ และสมชาย คุ่มพูล (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และด้านความรู้ความสามารถในงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศและระดับชั้นยศต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

โสภณ ช้างกลาง (2550) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการ และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวน

ชายแดนที่ 14 จำนวน 280 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบโดยวิธีการของ Scheffe' ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กอังกาบกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นรินทร์ กมลรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ต่างกัน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิสา ตระกูลเกษมสุข (2550) ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน คู่ที่พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน คือ คู่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีแตกต่างกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซูชีพ ชัยศรี (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมจเรทหารบก พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาขวัญและสวัสดิการ มีความต้องการมากที่สุด โดยบุคลากรส่วนใหญ่ มีความต้องการให้จัดกิจกรรมพัฒนา ลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการเลื่อนยศ ตำแหน่ง เงินเดือน ตามความรู้ ความสามารถ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการเปรียบเทียบและรับทราบแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก จำแนกได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ทั่วไป รวมทั้งด้านจิตใจและนันทนาการ ทั้งนี้ ให้ตรงกับความเป็นจริงของหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพร้อมและรองรับความก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์ โดยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ผลต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา กำเนิดทางทหาร และกองที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก จำนวน 276 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ตามแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกประเด็น โดยกิจกรรมที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมด้านจิตใจและนันทนาการ ส่งผลให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจในความเจริญก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ 2) ข้าราชการที่มีเพศและชั้นยศ แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ของข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และกองที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

สุธิตรา สุขธิระเดช (2545) ศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ทั่วไป และด้านจิตใจและนันทนาการ โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชี กองทัพบก จำนวน 233 คน และผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ชั้นยศ พันตรี-พันเอก วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีกำเนิดทางทหารมาจากพลเรือนมากที่สุด การศึกษาต่อในหลักสูตรทางทหาร หรือหลักสูตรอื่น ๆ หลังจากข้าราชการแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาต่อ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการ กิจกรรมเพื่อการสัมมนาอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกประเด็น โดยกิจกรรมที่ข้าราชการสำนักงาน ปลัดบัญชีกองทัพบกมีความต้องการมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และรองลงมา คือ การจัดกิจกรรมด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ตามลำดับ สำหรับกิจกรรมที่ข้าราชการมีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย คือ การจัดกิจกรรมด้านจิตใจและนันทนาการ จากข้อค้นพบดังกล่าว สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนระยะสั้นและระยะยาวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ การทำงานที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบกและสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มขวัญ และกำลังใจแก่ข้าราชการอีกทางหนึ่ง

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่า ความต้องการ พัฒนาดตนเองนั้น มีแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาดตนเอง โดยแสดงรายละเอียดได้ ตามตาราง ดังนี้ คือ

ตารางที่ 3 กรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อยุทธิ์ ศรีวิเศษ (2556)	ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากร ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. รายได้ 5. ชั้ยศ 6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7. ลักษณะงาน	ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการปฐมนิเทศ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการทัศนศึกษา 4. ด้านการส่งเสริม ด้านวิชาการ 5. ด้านการพัฒนาตนเอง 6. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ
นริเวช รัตนา นนท์ (2556)	ปัจจัยที่กำหนดความ ต้องการในการพัฒนา ตนเองของนายทหาร ประทวน กรม พลธิการทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. รายได้ 4. ระดับการศึกษา 5. ระดับชั้นยศ	ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง 1. ด้านความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง 2. ด้านความต้องการ ด้านจิตใจ 3. ด้านทักษะ ในการปฏิบัติงาน
ธวัชชัย มะลิซ้อน (2555)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. การศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. อายุการทำงาน 6. ระดับชั้นยศ	การพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการฝึกอบรม บุคลากร 2. ด้านการศึกษาเรียนรู้ ทักษะบุคลากร 3. ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
วิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์ (2554)	ความต้องการและ การตอบสนองความ ต้องการในการพัฒนา บุคลากร ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 23	1. ชัยยศ 2. อายุ 3. ระยะเวลา การทำงาน 4. ระดับการศึกษา 5. หน่วยงานในสังกัด	ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการพัฒนาจิตใจ 2. ด้านการศึกษาต่อ เพิ่มเติม 3. ด้านการฝึกอบรม 4. ด้านการประชุม และสัมมนา
กฤษณะ พริกแดง (2553)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร มายอ	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. ตำแหน่งงาน 5. ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 1. ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน 4. ด้านภาษาต่างประเทศ 5. ด้านสุขภาพ และนันทนาการ 6. ด้านการบริหาร 7. ด้านบุคลิกภาพ 8. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ศรีชล ฉายาพันธ์ (2553)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน กองบังคับการ และอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. ตำแหน่งงาน 5. ระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 3. ด้านสุขภาพ และนันทนาการ 4. ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ 5. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน 6. ด้านบุคลิกภาพ 7. ด้านบริหาร 8. ด้านภาษาต่างประเทศ
สรินญา แพทย์พิทักษ์ (2553)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากร ในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลวัง กระแจะ อำเภอเมือง ตราด จังหวัดตราด	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการ สมรส 4. เงินเดือน 5. ระดับการศึกษา 6. ประสบการณ์ใน การทำงาน	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 1. ด้านวิชาการ 2. ด้านฝึกอบรม 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน 5. ด้านทักษะเฉพาะ ตำแหน่ง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เนตรนภา รักความสุข (2552)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากร เทศบาลตำบลแหลม ฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 1. ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว 2. ด้านทักษะความรู้ เฉพาะตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านภาษาอังกฤษ 5. ด้านความรู้ทั่วไป 6. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. ตำแหน่ง 5. สังกัด 6. ประสบการณ์ ทำงาน	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง
ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550)	ความต้องการในการ พัฒนาตนเอง ของข้าราชการ สำนักงานโยธา และแผนกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา การรับราชการ 5. ชั้นยศ 6. รายได้	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 7 ด้าน 1. ด้านการศึกษาต่อ เพิ่มเติม 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเพิ่มพูน ความรู้อย่างไม่เป็น ทางการ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ และสมชาย คุ้มพูล (2550)	การพัฒนานุเคราะห์ ด้านการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงาน เลขานุการ กองบัญชาการ กองทัพไทย	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 5. รายได้/ เงินเดือน 6. ระดับชั้นยศ	4. ด้านความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบต่าง ๆ 5. ด้านการปฏิบัติงาน 6. ด้านร่างกาย 7. ด้านจิตลักษณะ การพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน 1. ด้านจิตสำนึก ในการให้บริการ 2. ด้านการทำงาน เป็นทีม 3. ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน 4. ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร 5. ด้านความรู้ ความสามารถในงาน ความต้องการพัฒนา ตนเอง
โสภณ ช้างกลาง (2550)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ ตำรวจตระเวน ชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 14	1. อายุ 2. วุฒิการศึกษา 3. ระดับชั้นยศ 4. อายุราชการ	1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
นรินทร์ กมลรัตน์ (2550)	ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากร ของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกัน และปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. สาขาวิชาที่จบ 5. ระยะเวลา การทำงาน 6. ประสบการณ์ ในการทำงาน 7. ลักษณะงาน	การพัฒนาบุคลากร 6 ด้าน 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการปฐมนิเทศ 3. ด้านการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ 4. ด้านการส่งเสริม ด้านวิชาการ 5. ด้านการพัฒนาตนเอง 6. ด้านการส่งไปศึกษา ดูงาน
วิสา ตระกูลเกษมสุข (2550)	ความต้องการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 9	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับตำแหน่งงาน 5. ประสบการณ์ใน การทำงาน 6. ลักษณะงาน	ความต้องการพัฒนา ตนเอง 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษาต่อ 3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
ชูชีพ ชัยศรี (2550)	ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการกรมจเร ทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. รายได้ 6. ประสบการณ์ ในการทำงาน 7. ลักษณะงานที่ทำ	ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร 1. ด้านการพัฒนาขวัญ และสวัสดิการ 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เดชบดีรินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549)	ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการ หน่วยขึ้นตรง กองบัญชาการ กรมยุทธศึกษา ทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ชั้นยศ 4. วุฒิการศึกษา 5. กำเนิดทางทหาร 6. กองที่สังกัด	ความต้องการในการพัฒนา บุคลากร 1. ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ 2. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศความรู้ทั่วไป 3. ด้านจิตใจ และนันทนาการ
สุธิตรา สุขธิตเรศ (2545)	ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการสำนักงาน ปลัดบัญชาช้กองทัพบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ชั้นยศ 4. วุฒิการศึกษา 5. กำเนิดทางทหาร	ความต้องการพัฒนา บุคลากร 1. ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ 2. ด้านภาษาอังกฤษ 3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 4. ความรู้ทั่วไป 5. ด้านจิตใจ และนันทนาการ

จากตารางที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถนำมาสรุป
เป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน
ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปี)											ตัวแปรตาม	
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้/เงินเดือน	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/ลักษณะงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	ระดับชั้นยศ	คณะ/สายงานที่สังกัด		กำเนิดทางการ
อุทุมพร ศรีวิเศษ (2556)	/	/			/	/	/		/			ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
นรีเวช รัตนานนท์ (2556)	/	/			/	/			/			ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ชัชชัย มะลิซ้อน (2555)	/	/	/		/		/		/			การพัฒนาบุคลากร
วิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์ (2554)		/			/		/		/	/		ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
กฤษณะ พริกแดง (2553)		/	/		/	/	/					ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ศรีชล ฉายาพันธ์ (2553)		/	/		/	/	/					ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
สรัญญา แพทย์พิทักษ์ (2553)	/	/	/	/	/		/					ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
เนตรนภา รักความสุข (2552)	/	/			/		/					ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552)	/	/			/	/	/		/			ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ลัดดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550)	/	/			/	/	/		/			ความต้องการพัฒนาตนเอง
พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เสรมฐ์ และสมชาย กุ่มพูล (2550)	/	/	/	/	/		/		/			การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โสภณ ช้างกลาง (2550)		/			/		/		/			ความต้องการพัฒนาตนเอง
นรินทร์ กมลรัตน์ (2550)	/	/			/	/	/		/			ความต้องการพัฒนาตนเอง
วิสา ตระกูลเกษมสุข (2550)	/	/			/	/	/		/			ความต้องการพัฒนาตนเอง
ชูชีพ ชัยศรี (2550)	/	/			/	/	/		/			ความต้องการพัฒนาบุคลากร
เดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549)	/	/			/				/	/		ความต้องการพัฒนาบุคลากร
สุธิรา สุขธิรเดช (2545)	/	/			/				/	/		ความต้องการพัฒนาบุคลากร

หมายเหตุ: / หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน (ข้อมูลจากแผนกธุรการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ณ 1 ก.ย. 59) โดยแบ่งข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ออกเป็น 7 หน่วยงาน ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จนถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ (คน)	
		ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน
1	ส่วนบังคับบัญชา	7	7
2	แผนกธุรการ	7	13
3	กองวิชาการและระบบงาน	10	5
4	กองตรวจสอบภายในที่ 1	11	2

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ (คน)	
		ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน
5	กองตรวจสอบภายในที่ 2	11	2
6	กองตรวจสอบภายในที่ 3	10	2
7	กองตรวจสอบพิเศษ	11	2
	รวม	67	33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมา โดยการศึกษาจากทฤษฎี เอกสารสิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดการตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 4 ด้าน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

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

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในแต่ละด้าน จำนวน 4 ด้าน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับบริบทของข้าราชการสำนักงานตรวจสภาพในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และพันเอกหญิง เอื้อมภรณ์ รุจิวิวัฒน์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสำนักงานตรวจสภาพในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ร้อยละ 33 เพื่อประเมินคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha โดยได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในภาพรวมทุกด้านเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป และเมื่อทดสอบในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 ด้านการปฐมนิเทศ	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.73
4.2 ด้านการฝึกอบรม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89
4.3 ด้านการศึกษา	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89
4.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ครั้งนี้ และใช้อ้างอิง (Reference) ในการเขียนรายงานผลการวิจัย (Research report)

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 100 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 100 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ

2. ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และโดยการทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สถิติ Welch และ Brown-Forsythe และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD หรือ Dunnett's T3 เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} + \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับที่ต้องการ} \\ &= (4-1) / 4 \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนามาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง มีระดับความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่จริง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรจำนวน 100 คน ที่เป็นข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	49	49.00
หญิง	51	51.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	17	17.00
31-40 ปี	36	36.00
41-50 ปี	28	28.00
มากกว่า 50 ปี	19	19.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 ถัดไปช่วงอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 และช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	18.00
ปริญญาตรี	66	66.00
สูงกว่าปริญญาตรี	16	16.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมาวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001-20,000 บาท	41	41.00
20,001-30,000 บาท	26	26.00
สูงกว่า 30,000 บาท	33	33.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	15	15.00
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	18	18.00
ร.ต.-ร.อ.	30	30.00
พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.	37	37.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการมีชั้นยศ พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา มีชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีชั้นยศ ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ. คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	4.00
มากกว่า 1 ปี-2 ปี	3	3.00
มากกว่า 2 ปี-3 ปี	9	9.00
มากกว่า 3 ปี	84	84.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.00 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	13	13.00
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	11	11.00
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	43	43.00
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	33	33.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการมีลักษณะงานเป็นนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.00 และรองลงมาเป็นนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 33.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงาน ตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของจำนวนประชากรมาวิเคราะห์ถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านการปฐมนิเทศ (N = 100)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. จัดให้มีการปฐมนิเทศ และแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการใหม่ หรือโอนย้าย มาใหม่	40 (40.00)	52 (52.00)	7 (7.00)	1 (1.00)	3.31	0.65	มากที่สุด	2
2. จัดให้มีการปฐมนิเทศ และแนะนำงาน เมื่อมีการปรับย้าย เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	20 (20.00)	63 (63.00)	15 (15.00)	2 (2.00)	3.01	0.66	มาก	4
3. จัดให้มีการแนะนำให้ผู้เข้ารับ การปฐมนิเทศได้รู้จักกับสถานที่ หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ภายในสำนักงานตรวจสอบ ภายในทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย	33 (33.00)	54 (54.00)	13 (13.00)	-	3.20	0.65	มาก	3
4. จัดให้มีนายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวนที่เลี้ยง ให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับแบบธรรมเนียมทหาร มารยาทในสังคมและการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสม	47 (47.00)	48 (48.00)	5 (5.00)	-	3.42	0.59	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.24	0.52	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการปฐมนิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการจัดให้มีนายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวนที่เลี้ยงให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบธรรมเนียมทหาร มารยาทในสังคมและการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.42, \sigma = 0.59$) รองลงมา คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงาน เมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือโอนย้ายมาใหม่ ($\mu = 3.31, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 14 ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านการฝึกอบรม (N = 100)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
5. จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเข้าตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย เพื่อให้การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน	45 (45.00)	51 (51.00)	4 (4.00)	-	3.41	0.57	มากที่สุด	1
6. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการงานด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	38 (38.00)	59 (59.00)	3 (3.00)	-	3.35	0.54	มากที่สุด	2
7. จัดให้มีการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมกับสำนักงานตรวจสอบภายในเหล่าทัพ และหน่วยตรวจสอบภายในพลเรือน	37 (37.00)	49 (49.00)	12 (12.00)	2 (2.00)	3.21	0.73	มาก	3

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
8. จัดให้มีการฝึกอบรมสร้างเสริม บุคลิกภาพ วินัย และอุดมการณ์ ทางทหาร	28 (28.00)	60 (60.00)	11 (11.00)	1 (1.00)	3.15	0.64	มาก	4
9. จัดให้มีการประชุมในลักษณะ ผู้บังคับบัญชาพบผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประจำทุกเดือน	19 (19.00)	71 (71.00)	9 (9.00)	1 (1.00)	3.08	0.56	มาก	5
ภาพรวม					3.24	0.48	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรม ให้กับผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการปรับย้าย เข้าตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย เพื่อให้การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน มากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.57$) และรองลงมา คือ จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการงานด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบ ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.54$)

ตารางที่ 15 ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านการศึกษา (N = 100)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
10. จัดให้มีการส่งข้าราชการ ไปศึกษาในสถานศึกษา นอกกระทรวงกลาโหม และสถานศึกษาในต่างประเทศ	28 (28.00)	53 (53.00)	15 (15.00)	4 (4.00)	3.05	0.77	มาก	5

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
11. จัดให้ข้าราชการไปศึกษาดูงาน หน่วยตรวจสอบภายในภาครัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปีละ 2 ครั้ง	26 (26.00)	59 (59.00)	11 (11.00)	4 (4.00)	3.07	0.73	มาก	4
12. จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน ร.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับพื้นฐาน (Fundamental)	38 (38.00)	51 (51.00)	11 (11.00)	-	3.27	0.65	มากที่สุด	1
13. จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน พ.ท. น.ท. ไปศึกษาอบรม ในหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ด้าน Financial and compliance, ด้าน Performance operation and management, ด้าน Consulting	35 (35.00)	52 (52.00)	13 (13.00)	-	3.22	0.66	มาก	2
14. จัดให้ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ พ.ท. น.ท.ขึ้นไป ไปศึกษาอบรม ในหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ด้าน Financial and compliance, ด้าน Performance operation and management, ด้าน Consulting	27 (27.00)	58 (58.00)	15 (15.00)	-	3.12	0.64	มาก	3
15. จัดให้ข้าราชการชั้นยศ พ.อ., น.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับรวบยอด (Comprehensive)	26 (26.00)	50 (50.00)	22 (22.00)	2 (2.00)	3.00	0.75	มาก	6
ภาพรวม					3.12	0.55	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการจัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน ร.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับพื้นฐาน (Fundamental) ($\mu = 3.27, \sigma = 0.65$) และรองลงมา คือ จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน พ.ท, น.ท. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ด้าน Financial and compliance, ด้าน Performance operation and management, ด้าน Consulting ($\mu = 3.22, \sigma = 0.66$)

ตารางที่ 16 ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกเป็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (N = 100)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
16. อบรมให้เกิดทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	30 (30.00)	56 (56.00)	13 (13.00)	1 (1.00)	3.15	0.67	มาก	2
17. ส่งเสริมให้การรายงานผล การตรวจสอบภายในหน่วยรับ ตรวจในภูมิภาคผ่านทางระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	28 (28.00)	56 (56.00)	12 (12.00)	4 (4.00)	3.08	0.75	มาก	4
18. จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน พ.ท, น.ท. ไปศึกษาอบรม ในหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ด้าน Information technology	28 (28.00)	56 (56.00)	12 (12.00)	4 (4.00)	3.08	0.75	มาก	4
19. จัดให้ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ พ.ท, น.ท.ขึ้นไป ไปศึกษาอบรม ในหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ด้าน Information technology	28 (28.00)	58 (58.00)	10 (10.00)	4 (4.00)	3.10	0.73	มาก	3

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
20. สนับสนุนให้ข้าราชการ เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	36 (36.00)	56 (56.00)	4 (4.00)	4 (4.00)	3.24	0.71	มาก	1
ภาพรวม					3.13	0.64	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.71$) และรองลงมา คือ อบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\mu = 3.15, \sigma = 0.67$)

ตารางที่ 17 สรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกเป็นรายด้าน (N = 100)

ความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบ ภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการปฐมนิเทศ	3.24	0.52	มาก	2
2. ด้านการฝึกอบรม	3.24	0.48	มาก	1
3. ด้านการศึกษา	3.12	0.55	มาก	4
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.13	0.64	มาก	3

จากตารางที่ 17 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้าราชการมีความต้องการจัดให้มีนายทหารสัญญาบัตรหรือนายทหารประทวนที่เลี้ยงไว้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบธรรมเนียมทหาร

มารยาทในสังคมและการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ด้านการฝึกอบรม พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในระดับมากที่สุด คือ จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเข้าตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย เพื่อให้การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการระดับมากที่สุด คือ จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน ร.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับพื้นฐาน (Fundamental) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' หรือ LSD หรือ Dunnett's T3 เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100)

เพศ	จำนวน	μ	σ	t	Sig.
ชาย	49	3.18	0.57	-0.97	0.33
หญิง	51	3.28	0.46		

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า $t = -0.97$, Sig. = 0.33 พบว่า ข้าราชการ

ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศไม่แตกต่างกัน
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม
ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100)

เพศ	จำนวน	μ	σ	t	Sig.
ชาย	49	3.23	0.52	-0.23	0.82
หญิง	51	3.25	0.45		

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม
ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบ
ความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า $t = -0.23$, Sig. = 0.82 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน
มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน
การวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100)

เพศ	จำนวน	μ	σ	t	Sig.
ชาย	49	3.07	0.57	-0.83	0.41
หญิง	51	3.17	0.54		

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา
ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบ
ความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า $t = -0.83$, Sig. = 0.41 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน

มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (N = 100)

เพศ	จำนวน	μ	σ	t	Sig.
ชาย	49	3.14	0.71	0.13	0.89
หญิง	51	3.12	0.58		

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบเพศกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ได้ค่า $t = 0.13$, $Sig. = 0.89$ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100)

อายุ (ปี)	จำนวน	μ	σ
21-30 ปี	17	3.04	0.64
31-40 ปี	36	3.22	0.53
41-50 ปี	28	3.27	0.44
มากกว่า 50 ปี	19	3.38	0.46

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.38, \sigma = 0.46$) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41-50 ปี ($\mu = 3.27, \sigma = 0.44$) ช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 3.22, \sigma = 0.53$) และช่วงอายุ 21-30 ปี ($\mu = 3.04, \sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	0.35	1.33	0.27
ภายในกลุ่ม	25.54	96	0.27		
รวม	26.60	99			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.33, df = 3/96, Sig. = 0.27$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100)

อายุ (ปี)	จำนวน	μ	σ
21-30 ปี	17	3.12	0.42
31-40 ปี	36	3.21	0.57
41-50 ปี	28	3.24	0.43
มากกว่า 50 ปี	19	3.40	0.42

จากตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.42$) และต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 21-30 ปี ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.42$)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.26	1.12	0.35
ภายในกลุ่ม	22.11	96	0.23		
รวม	22.88	99			

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.12$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.35$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100)

อายุ (ปี)	จำนวน	μ	σ
21-30 ปี	17	3.07	0.60
31-40 ปี	36	3.08	0.61
41-50 ปี	28	3.11	0.52
มากกว่า 50 ปี	19	3.27	0.46

จากตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านศึกษามากที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.46$) และต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 21-30 ปี ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.55	3	0.18	0.59	0.62
ภายในกลุ่ม	29.78	96	0.31		
รวม	30.33	99			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร

กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.59$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.62$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ (N = 100)

อายุ (ปี)	จำนวน	μ	σ
21-30 ปี	17	3.07	0.73
31-40 ปี	36	3.05	0.67
41-50 ปี	28	3.13	0.50
มากกว่า 50 ปี	19	3.34	0.70

จากตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด คือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.70$) และต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.37	0.88	0.45
ภายในกลุ่ม	39.97	96	0.42		
รวม	41.07	99			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.88, df = 3/96, Sig. = 0.45$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ($N = 100$)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	μ	σ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.19	0.45
ปริญญาตรี	66	3.26	0.50
สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.17	0.66

จากตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.26, \sigma = 0.50$) รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.19, \sigma = 0.45$) และสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.17, \sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.26	0.78
ภายในกลุ่ม	26.46	97	0.27		
รวม	26.60	99			

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 0.26$, $df = 2/97$, $Sig. = 0.78$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 100)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	μ	σ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.21	0.52
ปริญญาตรี	66	3.24	0.43
สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.28	0.65

จากตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม

มากที่สุด คือ วุฒิกการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.28, \sigma = 0.65$) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.24, \sigma = 0.43$) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.21, \sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิกการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.07	0.93
ภายในกลุ่ม	22.85	97	0.24		
รวม	22.88	99			

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิกการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 0.07, df = 2/97, Sig. = 0.93$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิกการศึกษา (N = 100)

วุฒิกการศึกษา	จำนวน	μ	σ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.05	0.60
ปริญญาตรี	66	3.16	0.48
สูงกว่าปริญญาตรี	16	3.06	0.76

จากตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา มากที่สุด คือ วุฒิกศักรระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.16, \sigma = 0.48$) รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.06, \sigma = 0.76$) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.05, \sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.38	0.68
ภายในกลุ่ม	30.09	97	0.31		
รวม	30.33	99			

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.38, df = 2/97, Sig. = 0.68$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 12 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (N = 100)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	μ	σ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.14	0.54
ปริญญาตรี	66	3.17	0.61
สูงกว่าปริญญาตรี	16	2.94	0.86

จากตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.61$) รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.54$) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	0.86	0.43
ภายในกลุ่ม	40.35	97	0.42		
รวม	41.07	99			

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.86$, $df = 2/97$, $Sig. = 0.43$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 13 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100)

รายได้	จำนวน	μ	σ
10,001-20,000 บาท	41	3.20	0.53
20,001-30,000 บาท	26	3.08	0.58
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.41	0.40

จากตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุดคือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.40$) รองลงมา คือ รายได้ 10,001-20,000 บาท ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.53$) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.72	2	0.86	3.34	0.04*
ภายในกลุ่ม	24.89	97	0.26		
รวม	26.60	99			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร

กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.34$, $df = 2/97$, $Sig. = 0.04$) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้

รายได้	μ	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
10,001-20,000 บาท	3.20	-	0.12	-0.21
20,001-30,000 บาท	3.08	-	-	-0.33*
สูงกว่า 30,000 บาท	3.41	-	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 40 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท กับมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท

สมมติฐานที่ 14 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100)

รายได้	จำนวน	μ	σ
10,001-20,000 บาท	41	3.18	0.46
20,001-30,000 บาท	26	3.09	0.50
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.43	0.43

จากตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด คือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.43$) รองลงมา คือ รายได้ 10,001-20,000 บาท ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.46$) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.95	4.41	0.01*
ภายในกลุ่ม	20.97	97	0.22		
รวม	22.88	99			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.41$, $df = 2/97$, $Sig. = 0.01$) นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้

รายได้	μ	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
10,001-20,000 บาท	3.18	-	0.09	-0.25
20,001-30,000 บาท	3.09	-	-	-0.34*
สูงกว่า 30,000 บาท	3.43	-	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ รายได้ 20,001-30,000 บาท กับรายได้สูงกว่า 30,000 บาท

สมมติฐานที่ 15 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100)

รายได้	จำนวน	μ	σ
10,001-20,000 บาท	41	3.10	0.56
20,001-30,000 บาท	26	2.94	0.58
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.29	0.49

จากตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านศึกษามากที่สุด

คือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ รายได้ 10,001-20,000 บาท ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.56$) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.88	2	0.94	3.21	0.04*
ภายในกลุ่ม	28.44	97	0.29		
รวม	30.33	99			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาราชการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.21$, $df = 2/97$, $Sig. = 0.04$) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้

รายได้	μ	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
10,001-20,000 บาท	3.10	-	0.17	-0.19
20,001-30,000 บาท	2.94	-	-	-0.36*
สูงกว่า 30,000 บาท	3.29	-	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe' พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ รายได้ 20,001-30,000 บาท กับรายได้สูงกว่า 30,000 บาท

สมมติฐานที่ 16 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ (N = 100)

รายได้	จำนวน	μ	σ
10,001-20,000 บาท	41	3.16	0.62
20,001-30,000 บาท	26	2.90	0.68
สูงกว่า 30,000 บาท	33	3.28	0.61

จากตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด คือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.61$) รองลงมา คือ รายได้ 10,001-20,000 บาท ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.62$) และรายได้ 20,001-30,000 บาท ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.07	2.66	0.08
ภายในกลุ่ม	38.94	97	0.40		
รวม	41.07	99			

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับรายได้ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.66, df = 2/97, Sig. = 0.08$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 17 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100)

ชั้นยศ	จำนวน	μ	σ
ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	15	2.97	0.51
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	18	3.06	0.40
ร.ต.-ร.อ.	30	3.39	0.59
พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.	37	3.30	0.46

จากตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุดคือ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.39, \sigma = 0.59$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ ชั้นยศ ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ. ($\mu = 2.97, \sigma = 0.51$)

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	3.43	0.02*
ภายในกลุ่ม	24.03	96	0.25		
รวม	26.60	99			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.43$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.02$) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	μ	ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	ร.ต.-ร.อ.	พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.
ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	2.97	-	-0.09	-0.42*	-0.34*
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.- จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	3.06	-	-	-0.34*	-0.25
ร.ต.-ร.อ.	3.39	-	-	-	0.09
พ.ต.,น.ต.-พ.อ.,น.อ.	3.30	-	-	-	-

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 51 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ จำแนกตามชั้นยศ เป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ชั้นยศ ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ. กับ ร.ต., ร.อ.

คู่ที่ 2 ชั้นยศ ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ. กับ พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.

คู่ที่ 3 ชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. กับ ร.ต.-ร.อ.

สมมติฐานที่ 18 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100)

ชั้นยศ	จำนวน	μ	σ
ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	15	3.07	0.37
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	18	3.09	0.49
ร.ต.-ร.อ.	30	3.29	0.51
พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.	37	3.34	0.48

จากตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ชั้นยศ พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ. ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.48$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ชั้นยศ ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ. ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.37$)

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.32	3	0.44	1.96	0.13
ภายในกลุ่ม	21.56	96	0.22		
รวม	22.88	99			

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.96$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.13$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 19 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100)

ชั้นยศ	จำนวน	μ	σ
ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	15	3.00	0.48
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	18	2.91	0.55
ร.ต.-ร.อ.	30	3.23	0.58
พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.	37	3.19	0.54

จากตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านศึกษามากที่สุด

คือ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.58$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.55$)

ตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาระดับของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.55	3	0.52	1.73	0.17
ภายในกลุ่ม	28.77	96	0.30		
รวม	30.33	99			

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาระดับของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.73$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.17$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 20 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ (N = 100)

ชั้นยศ	จำนวน	μ	σ
ส.ต., จ.ต.-ส.อ., จ.อ.	15	3.05	0.70
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	18	3.03	0.47
ร.ต.-ร.อ.	30	3.23	0.66
พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ.	37	3.12	0.70

จากตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด คือ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.23, \sigma = 0.66$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ ชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. ($\mu = 3.03, \sigma = 0.47$)

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.58	3	0.19	0.46	0.71
ภายในกลุ่ม	40.49	96	0.42		
รวม	41.07	99			

จากตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.46, df = 3/96, Sig. = 0.71$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 21 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	μ	σ
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.69	0.31
มากกว่า 1 ปี-2 ปี	3	3.33	0.58
มากกว่า 2 ปี-3 ปี	9	3.00	0.72
มากกว่า 3 ปี	84	3.24	0.49

จากตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.31$) รองลงมา คือ มากกว่า 1 ปี-2 ปี ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.58$) มากกว่า 3 ปี ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.49$) และมากกว่า 2 ปี-3 ปี ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	0.45	1.70	0.17
ภายในกลุ่ม	25.26	96	0.26		
รวม	26.60	99			

จากตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.70$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.17$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 22 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($N = 100$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	μ	σ
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.20	0.37
มากกว่า 1 ปี-2 ปี	3	3.33	0.64
มากกว่า 2 ปี-3 ปี	9	3.07	0.56
มากกว่า 3 ปี	84	3.26	0.48

จากตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 1 ปี-2 ปี ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.64$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 2 ปี-3 ปี ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.56$)

ตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.33	3	0.11	0.46	0.71
ภายในกลุ่ม	22.55	96	0.23		
รวม	22.88	99			

จากตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.46$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.71$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 23 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	μ	σ
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.04	0.55
มากกว่า 1 ปี-2 ปี	3	3.17	0.76
มากกว่า 2 ปี-3 ปี	9	3.15	0.65
มากกว่า 3 ปี	84	3.12	0.55

จากตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ด้านการศึกษามากที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี-2 ปี ($\mu = 3.17, \sigma = 0.76$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.04, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.04	3	0.01	0.40	0.99
ภายในกลุ่ม	30.29	96	0.32		
รวม	30.33	99			

จากตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.40, df = 3/96, Sig. = 0.99$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 24 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (N = 100)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	μ	σ
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.95	0.81
มากกว่า 1 ปี-2 ปี	3	3.13	0.61
มากกว่า 2 ปี-3 ปี	9	3.11	0.87
มากกว่า 3 ปี	84	3.14	0.62

จากตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.62$) และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.81$)

ตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.05	0.11	0.95
ภายในกลุ่ม	40.93	96	0.43		
รวม	41.07	99			

จากตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.11$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.95$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 25 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100)

ลักษณะงาน	จำนวน	μ	σ
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	13	3.54	0.39
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	11	3.23	0.36
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	43	3.31	0.58
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	33	3.02	0.45

จากตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด คือ ลักษณะงานเป็นระดับผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.39$) รองลงมา คือ นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.58$) หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.36$) และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	5.31	3	33.78	0.00
Brown-forsythe	5.33	3	77.11	0.00

จากตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน กรณีไม่เป็นไปตามเงื่อนไข จึงใช้สถิติ Welch และ Brown-Forsythe ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 68 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายกลุ่มของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน

ลักษณะงาน	μ	ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการ กองขึ้นไป)	หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า	นายทหาร สัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงาน	นายทหาร ประทวน ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้บริหาร (รอง ผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	3.54	-	0.31	0.22	0.52*
หัวหน้าแผนกหรือ เทียบเท่า	3.23		-	-0.09	0.21
นายทหารสัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงาน	3.31		-	-	0.30
นายทหารประทวน ผู้ปฏิบัติงาน	3.02		-	-	-

จากตารางที่ 68 เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett's T3 พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศจำแนกตามลักษณะงาน เป็นรายกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ลักษณะงานเป็นผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) กับนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 26 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน

ตารางที่ 69 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100)

ลักษณะงาน	จำนวน	μ	σ
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	13	3.46	0.37
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	11	3.38	0.50
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	43	3.26	0.51
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	33	3.08	0.43

จากตารางที่ 69 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ลักษณะงานเป็นระดับผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.37$) รองลงมา คือ หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.50$) นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.51$) และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	2.63	0.06
ภายในกลุ่ม	21.15	96	0.22		
รวม	22.88	99			

จากตารางที่ 70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานต่างกัน

มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 2.63$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.06$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 27 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 71 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน (N = 100)

ลักษณะงาน	จำนวน	μ	σ
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	13	3.32	0.39
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	11	3.21	0.57
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	43	3.17	0.60
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	33	2.95	0.52

จากตารางที่ 71 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา มากที่สุด คือ ลักษณะงานเป็นระดับผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.39$) รองลงมา คือ หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.57$) นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.60$) และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการ ในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.88	0.14
ภายในกลุ่ม	28.64	96	0.30		
รวม	30.33	99			

จากตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($F = 1.88$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.14$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 28 ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน

ตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน ($N = 100$)

ลักษณะงาน	จำนวน	μ	σ
ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	13	3.43	0.58
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	11	3.05	0.47
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	43	3.13	0.74
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	33	3.04	0.57

จากตารางที่ 73 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด คือ ลักษณะงานเป็นระดับผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.74$) หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.47$) และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 74 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	0.50	1.21	0.31
ภายในกลุ่ม	39.58	96	0.41		
รวม	41.07	99			

จากตารางที่ 74 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.21$, $df = 3/96$, $Sig. = 0.31$) นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 75 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 75 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
5. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
10. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
11. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
12. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
13. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 75 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
14. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
15. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษ ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
16. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี สารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
17. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
18. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
19. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษ ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
20. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี สารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
21. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
22. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนา ตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 75 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
23. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
24. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
25. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
26. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
27. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
28. ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ของประชากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านปฐมนิเทศ ได้แก่ ควรกำหนดให้การปฐมนิเทศเป็นระเบียบปฏิบัติประจำ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ โอนย้ายมาใหม่ และหรือผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
2. ข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรม มีดังนี้
 - 2.1 สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร ควรกำหนดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประจำทุก ๆ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับผู้ที่บรรจุใหม่ในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน และนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย
 - 2.2 ควรจัดฝึกอบรม ด้านการบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การตรวจสอบสารสนเทศ การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ตลอดจนการบริหารจัดการต่าง ๆ
 - 2.3 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อรับทราบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
 - 2.4 ควรเพิ่มเติมให้มีการฝึกอบรมเรื่องวินัยทหารและอุดมการณ์ทางทหารให้มากขึ้น
 - 2.5 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ
3. ข้อเสนอแนะด้านการศึกษา มีดังนี้
 - 3.1 ควรเพิ่มเวลาการศึกษาดูงานตามหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีจำนวนครั้งมากขึ้น เพื่อจะได้รับประสบการณ์การทำงานจากสายงานเดียวกัน
 - 3.2 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษหลักสูตรเฉพาะทาง และหรือด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากงานในหน้าที่ เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้
 - 4.1 ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและการประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ
 - 4.2 ควรจัดให้มีระบบการรายงานผลการตรวจสอบภายในผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในการพัฒนาตนเอง เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติราชการอยู่จริง จำนวน 100 คน ชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จนถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตรวัด เป็น 4 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.88 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 100 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการ มากกว่าครึ่งหนึ่ง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.00 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 36.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.00 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 41.00 ชั้นยศ พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ. ร้อยละ 37.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ร้อยละ 84.00 และมีลักษณะงานเป็นนายทหารสัญญาบัตร ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 43.00

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยข้าราชการมีความต้องการด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นด้านการปฐมนิเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการศึกษา ตามลำดับ ผลการจำแนกเป็นรายด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้าราชการมีความต้องการจัดให้มีนายทหารสัญญาบัตรหรือนายทหารประทวนพีเลียงให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบธรรมเนียมทหาร มารยาทในสังคมและการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม

2.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในระดับมากที่สุด คือ จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเข้าตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย เพื่อให้การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน

2.3 ด้านการศึกษา พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการระดับมากที่สุด คือ จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน ร.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับพื้นฐาน (Fundamental)

2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน (ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ข้าราชการที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 ชั้นยศ ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ. กับ ร.ต., ร.อ. คู่ที่ 2 ชั้นยศ ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ. กับ พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ. และคู่ที่ 3 ชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. กับ ร.ต.-ร.อ. ข้าราชการที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ เป็นผู้บริหาร (ระดับรองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) กับนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ใน 4 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการปฐมนิเทศ

หน่วยงานควรกำหนดให้การปฐมนิเทศเป็นระเบียบปฏิบัติประจำ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ โอนย้ายมาใหม่ และหรือผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.2 ด้านการฝึกอบรม

4.2.1 ควรกำหนดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประจำทุก ๆ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับผู้บรรจุใหม่และผู้ปฏิบัติงานเดิม ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และควรให้หมุนเวียนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงกัน

4.2.2 ควรจัดฝึกอบรม ด้านการบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การตรวจสอบสารสนเทศ การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ตลอดจนการบริหารจัดการต่าง ๆ

4.2.3 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อรับทราบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

4.2.4 ควรเพิ่มเติมให้มีการฝึกอบรมเรื่องวินัยทหารและอุดมการณ์ทางทหารให้มากขึ้น

4.2.5 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

4.3 ด้านการศึกษา

4.3.1 ควรเพิ่มเวลาการศึกษาตามหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีจำนวนครั้งมากขึ้น เพื่อจะได้รับประสบการณ์การทำงานจากสายงานเดียวกัน

4.3.2 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษหลักสูตรเฉพาะทาง และหรือด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากงานในหน้าที่ เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.4.1 ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ

4.4.2 ควรจัดให้มีระบบการรายงานผลการตรวจสอบภายในผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่บุคคลต้องการมีความสำเร็จในชีวิต และทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่บุคคลต้องการมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ถือว่าเป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้ส่วนราชการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคคลต้องมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบกับแผนพัฒนากำลังพลของกองทัพไทย ด้านการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2555-2559 ที่กำหนดให้มีกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะกำลังพล และกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นหัวใจของการทำงาน บุคคลต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของนริเวช รัตนานนท์ (2556) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของกฤษณะ พริกแดง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีตำรวจมาขอ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีตำรวจมาขอในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ ดังนี้ จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวรวิศรา จำปา (2554) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชัย มะลิซ้อน (2555) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

และกฤษณะ พริกแดง (2553) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนสถานีตำรวจมาขอ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ชัดแจ้งกับการศึกษาของนริเวช รัตนานนท์ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวน กรมพลธิการ ทหารบก พบว่า นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ซึ่งข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท ข้าราชการที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 ชั้นยศ ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ. กับ ร.ต., ร.อ. คู่ที่ 2 ชั้นยศ ส.ต.,จ.ต.-ส.อ., จ.อ. กับ พ.ต., น.ต.-พ.อ., น.อ. และคู่ที่ 3 ชั้นยศ จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต.-จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. กับ ร.ต.-ร.อ. ข้าราชการที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ เป็นผู้บริหาร (ระดับรองผู้อำนวยการกองขึ้นไป) กับนายทหารประทวน ผู้ปฏิบัติงาน

ในส่วนการวิเคราะห์ประเด็นที่น่าสนใจแยกเป็นรายด้านของปัจจัยที่ศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน ตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าข้าราชการ ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เว้น ข้าราชการที่มีรายได้ ชั้นยศ และลักษณะงาน แตกต่างกัน จะมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีรายได้ ชั้นยศ และลักษณะงาน แตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้มีรายได้ 20,001-30,000 บาทขึ้นไป ชั้นยศตั้งแต่ ร.ต. ขึ้นไป และมีลักษณะงานตั้งแต่ นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงานขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้ที่มียศตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ปกครอง บังคับบัญชานายทหารชั้นประทวน จึงเห็นถึงความสำคัญของการปฐมนิเทศ ซึ่งหน่วยงาน จำเป็นต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุหรือปรับเปลี่ยนหน่วย เนื่องจากการปฐมนิเทศเป็นการแนะนำความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะเทคนิคในการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ สถานที่ทำงาน หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ทำให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย

ของชูชีพ ชัยศรี (2550) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมจเรทหารบก พบว่า ข้าราชการกรมจเรทหารบก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านปฐมนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าข้าราชการที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน แตกต่างกัน ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เว้น ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน จะมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันกับผู้ที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท เนื่องจากผู้ที่มีรายได้สูงกว่า (ผู้นำ) เห็นว่าการฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับการปฏิบัติงาน แต่สำหรับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า และมีบทบาทหน้าที่เป็นระดับผู้ช่วยหัวหน้าชุดหรือลูกชุดอาจเห็นว่าการฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่ด้วยความที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติตามคำสั่ง (ผู้ตาม) ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของถิตดาวัลย์ บัณฑิตเจริญเลิศ (2550) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และยุทธ ศรีวิเศษ (2556) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่าข้าราชการทั้งสองหน่วยงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าข้าราชการที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เว้น ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน จะมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันกับผู้ที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท เนื่องจากผู้ที่มีรายได้สูงกว่า (ผู้นำ) เห็นว่าการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับการปฏิบัติงาน แต่สำหรับผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า และมีบทบาทหน้าที่เป็นระดับผู้ช่วยหัวหน้าชุดหรือลูกชุดอาจเห็นว่าการศึกษามีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่ด้วยความที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติตาม

คำสั่ง (ผู้ตาม) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการทัศนศึกษาและดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในทุกองค์การอย่างแพร่หลาย การติดต่อสื่อสาร และการรับรู้ข้อมูลหรือค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ข้าราชการเห็นถึงความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีใช้อยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชบดินทร์ ปัญญาจันทร์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรง กองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก พบว่า ข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารบก มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดให้การปฐมนิเทศเป็นระเบียบปฏิบัติประจำ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ โอนย้ายมาใหม่ และหรือผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
2. จัดทำแผนการศึกษาอบรมหลักสูตรนายทหารตรวจสอบภายในของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมถึงจัดทำแผนการสนับสนุนให้ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร เข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) ในแต่ละระดับของหลักสูตร รวมทั้งควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ให้มีจำนวนที่มากขึ้น
3. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและให้ความสำคัญในการพัฒนา สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทุกคนมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

4. ส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติม สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อการประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย โดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการปฐมนิเทศ ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำการทำงาน รวมทั้งจัดให้นายทหารหรือนายสิบที่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือโอนย้ายมาใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมนายทหารตรวจสอบภายในเป็นประจำทุก ๆ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับผู้ที่บรรจุใหม่ โอนย้ายมาใหม่ หรือผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน และนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย และควรจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การตรวจสอบสารสนเทศ การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ตลอดจนการบริหารจัดการต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และควรเพิ่มเติมให้มีการฝึกอบรมเรื่องวินัยทหารและอุดมการณ์ทางทหาร ให้มากขึ้น

3. ด้านการศึกษา ควรจัดให้มีทุนการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี รวมถึงทุนการศึกษารอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพการตรวจสอบภายในในหน่วยงานนอกกระทรวงกลาโหม รวมถึงควรจัดให้มีทุนการศึกษาดูงานในหน่วยงานในต่างประเทศด้วย เพื่อให้ข้าราชการได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ มาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานที่ตนรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ชนิดพกพา (Laptop) ที่มีประสิทธิภาพในการประมวลผลค่อนข้างดีและสามารถใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยจัดทำให้มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนชุดที่ออกปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และสนับสนุนให้ข้าราชการตั้งแต่ นายทหารประทวนระดับผู้ปฏิบัติงานขึ้นไป จนถึงระดับรองผู้อำนวยการกอง จะต้องผ่านหลักสูตรการใช้งานคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมวินโดวส์และไมโครซอฟออฟฟิศ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในขอบเขตที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของหน่วยงานสังกัดของกองบัญชาการกองทัพไทย หน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมอื่น ๆ และหน่วยงานเอกชน ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีความหลากหลาย ในการนำไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการศึกษา หรือทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและเจาะลึกลงไปในแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

- กฤษณะ พริกแดง. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงาน ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชูชีพ ชัยศรี. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการกรมจเรทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เดชบัณฑิต ปัญญาจันทร์. (2549). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกรมยุทธศึกษาทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัสพันธ์ พงษ์เกตรา. (2545). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการ ในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียมรัตน์ คงทนต์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธวัชชัย มะลิซ้อน. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพดล อธิสุวรรณ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปา ส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นรินทร์ กมลรัตน์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นริเวช รัตนานนท์. (2556). *ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของนายทหารประทวนกรมพลธิการทหารบก. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเพื่อความมั่นคง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- เนตรนภา รักความสุข. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.*
- พรทิพย์ สุธิยะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พัทธ์สรณ์ เดชพงษ์เศรษฐ์ และสมชาย คุ่มพูล. (2550). *การพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- พิทยา บวรวัฒนา. (2550). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พินิจ กุ่ทับทิม. (2543). *ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอแหลมฉบัง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปิณธ์รัชต์.*

- รัชนี้ รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ตจำกัด.
- ถัดดาวลัย บัณฑิตเจริญเลิศ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักนโยบาย และแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์. (2554). *ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิสา ตระกูลเกษมสุข. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 9*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีชด ฉายาพันธ์. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและ ชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ชนวรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและ พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สนั่น อุ่นฐิติวัฒน์. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรินญา แพทย์พิทักษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินาตย์ กฤษณาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุดา สุวรรณภรณ์. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: เอ. อาร์ บีซิเนสเพรส.

- สุธิตรา สุขศิริเดช. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชี กองทัพบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุพานี สถยภู่วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- โสภณ ช้างกลาง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.*
- อมรวดี กลิ่นจันทร์. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อยุทธิ์ ศรีวิเศษ. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อริสา บุญยงค์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานประมาณ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร, คณะอุตสาหกรรมเกษตร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อรุณ รักธรรม. (2524). *การพัฒนาตนเอง: การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- อาคม บุญเกิด. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษากองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงาน ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

- อำพร ฉายยา. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงาน
ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Alderfer, C. P. (1976). Equity in aselection: Where psychometrics and political philosophy meet.
Journal of Educational Measurement, 13, 31-42.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly. H. (1997). *Organizational* (6th ed.). Texas: Business.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley.
- Jex S. M. (2002). *Organization psychology: A scientist-practitioner approach.* New Baskerville:
John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P. (1998). *Essentials of organizational behavior.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Shermerhorn, J. R. (1999). *Managing organizational behavior.* New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการสำรวจความต้องการของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อทราบระดับความต้องการ
ในการพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการเสนอแนวทาง
การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
ผู้วิจัยสงวนสิทธิ์ที่จะไม่เผยแพร่ความเห็นของท่าน จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติราชการ
ของท่าน

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายใน
ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าตัวเลือกที่ต้องการเพียงตัวเลือกเดียว

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21-30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิกการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

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

5. ชั้นยศ

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

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

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

7. ลักษณะงาน

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการปฐมนิเทศ				
1	จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือโอนย้ายมาใหม่				
2	จัดให้มีการปฐมนิเทศและแนะนำงาน เมื่อมีการปรับย้ายเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				
3	จัดให้มีการแนะนำให้ผู้เข้ารับการปฐมนิเทศได้รู้จักกับสถานที่ หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาภายในสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย				
4	จัดให้นายทหารสัญญาบัตรหรือนายทหารประทวนที่เลี้ยงให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบธรรมเนียมทหาร มารยาทในสังคมและการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม				
	ด้านการฝึกอบรม				
5	จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายใน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการปรับย้ายเข้าตำแหน่งนายทหารตรวจสอบภายในประจำหน่วย เพื่อให้การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน				

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการปฐมนิเทศ				
6	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการงานด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ				
7	จัดให้มีการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมกับสำนักงานตรวจสอบภายในเหล่าทัพและหน่วยตรวจสอบภายในพลเรือน				
8	จัดให้มีการฝึกอบรมสร้างเสริมบุคลิกภาพ วินัย และอุดมการณ์ทางทหาร				
9	จัดให้มีการประชุมในลักษณะผู้บังคับบัญชาพบผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกเดือน				
	ด้านการศึกษา				
10	จัดให้มีการส่งข้าราชการไปศึกษาในสถานศึกษานอกกระทรวงกลาโหม และสถานศึกษาในต่างประเทศ				
11	จัดให้ข้าราชการไปศึกษาดูงานหน่วยตรวจสอบภายในภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปีละ 2 ครั้ง				
12	จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน ร.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับพื้นฐาน (Fundamental)				
13	จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน พ.ท. น.ท. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ด้าน Financial and compliance, ด้าน Performance operation and management, ด้าน Consulting				

ข้อที่	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
14	จัดให้ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ พ.ท, น.ท.ขึ้นไป ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ด้าน Financial and compliance, ด้าน Performance operation and management, ด้าน Consulting				
15	จัดให้ข้าราชการชั้นยศ พ.อ., น.อ. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับรวบยอด (Comprehensive)				
16	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศ				
17	ส่งเสริมให้การรายงานผลการตรวจสอบภายในหน่วยรับตรวจในภูมิภาคผ่านทางระบบสารสนเทศ				
18	จัดให้ข้าราชการชั้นยศไม่เกิน พ.ท, น.ท. ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับกลาง (Intermediate) ด้าน Information technology				
19	จัดให้ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ พ.ท, น.ท.ขึ้นไป ไปศึกษาอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน (CGIA) หลักสูตรระดับสูง (Advanced) ด้าน Information technology				
20	สนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ

สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการปฐมนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการศึกษา

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

พันเอกยุทธศักดิ์ วาสนจิตต์