

Factors Affecting Learning and Self-development in the Workplace of Personnel Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province

Pornsiri Trakulkajornsak^{1*} and Akekalak Chaipumee²

¹ Master Student, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences,
Kasertsart University, Thailand

² Faculty of Social Sciences, Kasertsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Pornsiri.tr@ku.th

ABSTRACT

This research article aims to (1) study the level of learning and self-development in the workplace of personnel at Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province; (2) compare the learning and self-development in the workplace of personnel at Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, classified by personal factors; (3) investigate the relationship between motivational factors and supporting factors with the learning and self-development in the workplace of personnel at Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province. The sample used in this study consisted of 196 personnel from Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province. The instruments used for data collection were questionnaires, and the statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, LSD Post Hoc analysis, and Pearson correlation coefficient. The study found that: 1) Personnel at Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, exhibited a moderate level of learning and self-development in the workplace, with the highest desire for learning and self-development arising from actual work experience; 2) Personnel at Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, with different personal factors such as length of service in the organization, position, and salary, showed differences in learning and self-development in the workplace, except for gender, age, and education, which did not show significant differences; 3) For motivational and supporting factors, there was a low-level relationship with the learning and self-development in the workplace of personnel at Bang Bua Thong Municipality, Nonthaburi Province, and motivational factors had a greater impact than supporting factors.

Keywords: Learning, Self-Development in The Workplace, Motivational Factors, Supporting Factors, Motivation Theory

ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

พรศิริ ตระกูลขจรศักดิ์^{1*} และ เอกลักษณ์ ไชยภูมิ²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Pornsiri.tr@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี (2) เปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยด้านจิตกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าการแจกแจงความถี่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t – test) สถิติทดสอบ (One - Way ANOVA) การวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานจากการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด 2) บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่ง เงินเดือนแตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ อายุ การศึกษา แตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) สำหรับปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านจิต มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และปัจจัยด้านจิตมีผลมากกว่าปัจจัยด้านจิต

คำสำคัญ: การเรียนรู้, การพัฒนาตนเองในการทำงาน, ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยด้านจิต, ทฤษฎีแรงจูงใจ

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลที่ถูกต้องในวันนี้อาจไม่สามารถใช้ได้ในวันถัดไป ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า “Disruption” หรือ VUCA World (ฉานินทร์ เอื้ออภิศร, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีทั้งด้านบวกและลบ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมตัวรับมือกับความเสี่ยง เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง สงคราม โรคระบาด และภัยธรรมชาติ หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้อาจนำไปสู่ความเสียหายหรือการไม่สามารถอยู่รอดได้ ในประเทศไทย การบริหารราชการมีการใช้หลักการทั้งสามแบบ ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะพิเศษและทั่วไป เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดูแลตนเองและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (สิวพร สุขเอียด, 2567)

เทศบาลเมืองเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดกลาง โดยในประเทศไทยมีเทศบาลเมืองทั้งหมด 195 แห่ง ภาคกลางมีเทศบาลมากที่สุดถึง 70 แห่ง จังหวัดนนทบุรีมีเทศบาลมากที่สุดในภาคกลาง โดยเทศบาลเมืองแรกในจังหวัดนี้คือเทศบาลเมืองบางบัวทอง ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2480 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) ปัจจุบัน เทศบาลเมืองบางบัวทองมีประชากรมากกว่า 50,000 คน จึงได้มีการเปลี่ยนสถานะเป็นเทศบาลนครบางบัวทองตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2568 (เทศบาลนครบางบัวทอง, 2568) การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อ

ความมั่นคงของการปกครอง โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะโมเดล 70:20:10 ที่นิยมใช้ในองค์กรชั้นนำทั่วโลก โมเดลนี้ประกอบด้วยการเรียนรู้จากการลงมือทำ (ร้อยละ 70) การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (ร้อยละ 20) และการฝึกอบรม (ร้อยละ 10) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2559)

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยพลังผลักดันจากบุคลากรที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรสามารถจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้รับทักษะใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเติบโตและมีประสิทธิภาพในตำแหน่งปัจจุบัน รวมถึงปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้นด้วย ในประเทศไทยมีเทศบาลเมืองทั้งหมด 195 แห่ง โดยภาคกลางมีจำนวนเทศบาลมากที่สุด โดยจังหวัดนนทบุรีมีเทศบาลเมืองแรกคือเทศบาลเมืองบางบัวทอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเทศบาลเมืองบางบัวทอง ตั้งอยู่ในอำเภอบางบัวทอง ดูแลประชาชนในพื้นที่ 5 ตำบล และปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นเทศบาลนครบางบัวทอง ในวันที่ 20 มกราคม 2568 โดยทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยจิตใจ และด้านปัจจัยค่าจุน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจุนกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 401 คน (เทศบาลนครบางบัวทอง, 2563) ข้อมูล ณ วันที่ 16 กรกฎาคม 2567

กลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) (1970) ดังสูตร ต่อไปนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

เมื่อ n = จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$n = \frac{(3.841)^2 (401) (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2 (401-1) + (3.841)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 196.43$$

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ให้แทรกเป็นรูปแบบตาราง ไม่ใช่ใส่มาแบบนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	หัวหน้าส่วนราชการ	8	4
2	พนักงานเทศบาล	76	37
3	ลูกจ้างประจำ	11	5
4	พนักงานจ้าง	306	150
รวม		401	196

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่ง และเงินเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 2.1 ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน เนื้องานที่ทำ การเคารพยกย่อง และความก้าวหน้า 2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การกำกับดูแล นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ที่ดี และเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จากการปฏิบัติงานจริง จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และจากการศึกษา

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นได้นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้สมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนที่จะนำไปทดสอบใช้ (Try Out) ในขั้นต่อไป

และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามแบบ Cronbach's Alpha คือ ค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลมีความมั่นคงและสม่ำเสมอในการวัดสูงมาก

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน 6 ด้าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 4 ด้าน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 4 ด้าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างใน ช่วงเวลา 09.00 - 15.00 น. ระหว่างวันที่ 20 กันยายน - 15 พฤศจิกายน 2567 จำนวนทั้งหมด 196 ชุด และนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่ง และเงินเดือน โดยใช้คำถามแบบกำหนดคำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert's scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น		คะแนน
มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

เกณฑ์ในการจัดกลุ่มความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับคะแนน ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง		คะแนน
ระดับมาก	=	3.68 – 5.00
ระดับปานกลาง	=	2.34 – 3.67
ระดับน้อย	=	1.00 – 2.33

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองฯ ระดับน้อย

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองฯ ระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองฯ ระดับมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จากการปฏิบัติงานจริง จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และจากการศึกษา

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert's scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน		คะแนน
มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

เกณฑ์ในการจัดกลุ่มความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตรากำไร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับคะแนน ได้ดังนี้

ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน	คะแนน
ระดับมาก	= 3.68 – 5.00
ระดับปานกลาง	= 2.34 – 3.67
ระดับน้อย	= 1.00 – 2.33

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานระดับน้อย

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานระดับมาก

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดูความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จัดระเบียบ และทำการลงรหัสเพื่อใช้ในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พร้อมการจัดทำตารางวิเคราะห์ผลทางสถิติ และนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผล โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

5.2 ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบ (t – test) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบ (One - Way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ .05 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงาน และปัจจัยค่าจ้างกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

โดย (r) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้า r = 1 หมายความว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงบวกแบบตามกันโดยสมบูรณ์

ถ้า r = 0 หมายความว่าตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

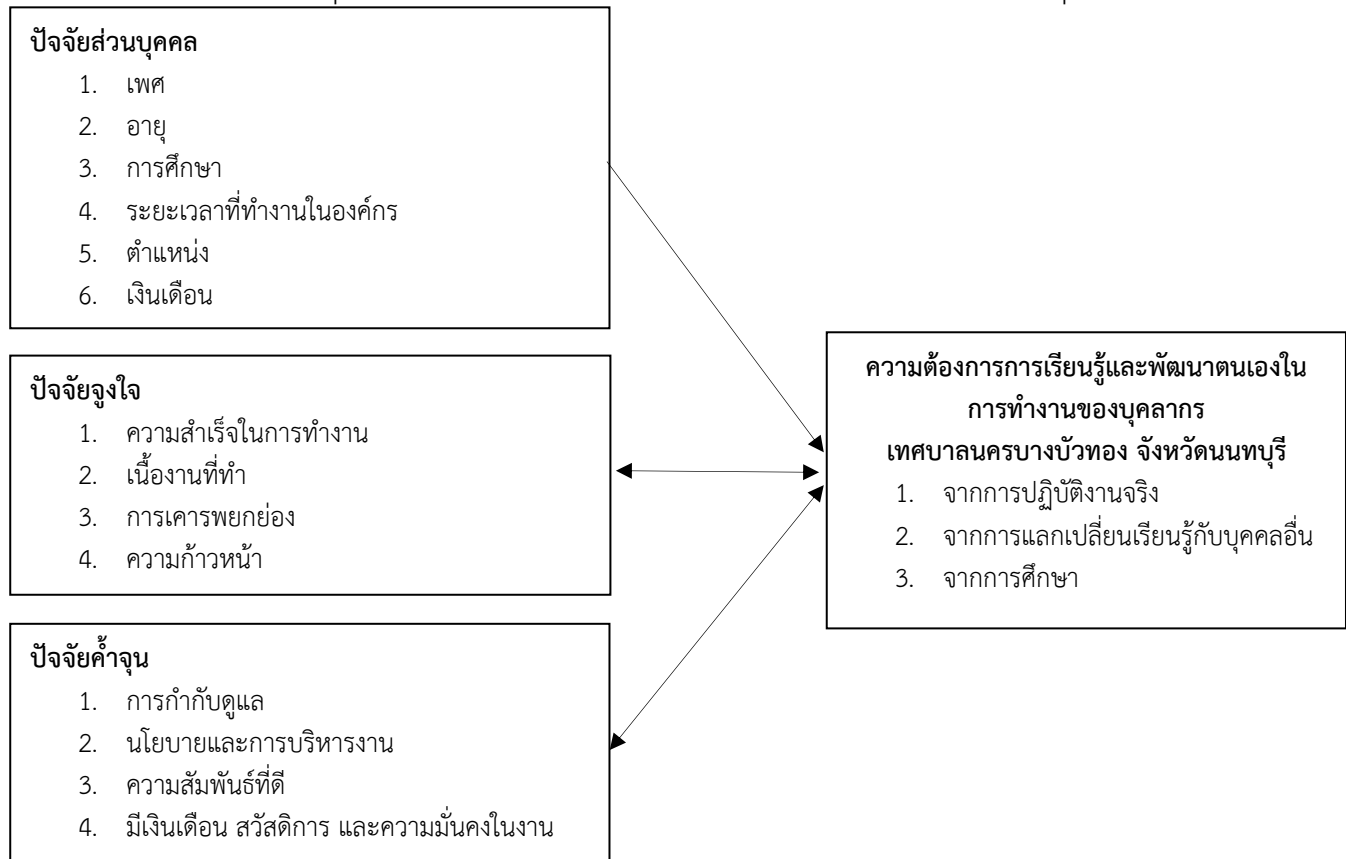
ถ้า r = -1 หมายความว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์เชิงลบกันโดยสมบูรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 2 – 5 ปีมากที่สุด ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาทมากที่สุด

1. ระดับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ระดับความต้องการการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานจากการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด จากการศึกษามากที่สุด และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

(n = 196)

ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
จากการปฏิบัติงานจริง	3.79	0.56	มาก
จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น	3.59	0.58	ปานกลาง
จากการศึกษา	3.60	0.56	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 โดยมีระดับความคิดเห็นทั้ง 3 ด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติงานจริง มีค่าเฉลี่ย 3.79 การเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.60 และการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.59

2. ผลการเปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่ง เงินเดือนแตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ อายุ การศึกษา แตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ		✓ (0.308)
2. อายุ		✓ (0.167)
3. การศึกษา		✓ (0.349)
4. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	✓ (0.003)*	
5. ตำแหน่ง	✓ (0.000)*	
6. เงินเดือน	✓ (0.003)*	

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเนื้องานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยด้านความเครียดพยาย่ง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

(n = 196)

ปัจจัยจิตใจ	ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.272*	0.000	ต่ำ
2. ด้านเนื้องานที่ทำ	0.262*	0.000	ต่ำ
3. ด้านความเครียดพยาย่ง	0.189*	0.008	ต่ำมาก
4. ด้านความก้าวหน้า	0.268*	0.000	ต่ำ
รวม	0.342*	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.342 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (บวก) สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการกำกับดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยด้านเงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

(n = 196)

ปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการกำกับดูแล	0.361*	0.000	ต่ำ
2. ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.399*	0.000	ต่ำ
3. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี	0.283*	0.000	ต่ำ
4. ด้านเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน	0.194*	0.006	ต่ำมาก
รวม	0.417*	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.417 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (บวก) สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานจากปัจจัยด้านจูงใจมากกว่าด้านค้ำจุน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

(n = 196)

ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ	3.73	0.50	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.53	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และมีภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จากการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากการทำงานในเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานจากการลงมือปฏิบัติงานจริง เช่น การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ในครั้งแรกอาจจะเกิดปัญหาการหาคู่เทียบในการจัดซื้อจัดจ้างหรือข้อผิดพลาดด้านการต่อรองราคาขึ้น แต่ในครั้งต่อ ๆ จะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการลงมือปฏิบัติในครั้งแรก เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาในการหาคู่เทียบในการจัดซื้อจัดจ้างไม่ให้เกิดขึ้นอีก หรือมีทักษะในการต่อรองราคามากยิ่งขึ้นได้ในครั้งต่อไป เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชูติกาญจน์ สลาหลง (2563) พบว่า ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านจากน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านวิทยฐานะ ด้านดูงาน ด้านฝึกอบรม และด้านการศึกษา ต่อ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ในบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ด้านตำแหน่ง จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และด้านเงินเดือน จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่มีเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้นนั้นมากจากการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีระยะเวลาที่ทำงานในเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี นานสักระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งเมื่อบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้นเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การที่จะเป็นหัวหน้าส่วนราชการได้ ต้องมีความชำนาญในงานด้านนั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือรู้ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านนั้น ๆ ก่อน รวมทั้งสามารถบริหารบุคลากรได้ ถึงจะสามารถเป็นหัวหน้าส่วนราชการนั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมวรรณ วงศ์เจริญยศ และคณะ (2565) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูงกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยจิตใจทั้ง 4 สมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเนื้อหาที่ทำ และด้านความก้าวหน้า เนื่องจากงานที่บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ไม่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน และบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สามารถทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน หรืออุปสรรคของงานที่ทำได้ ปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีโอกาสได้อบรมตามโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่หน่วยงานเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นผู้จัดโครงการเอง และโครงการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด เพื่อการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการทำงานต่าง ๆ รวมถึงการที่บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีโอกาสเติบโตในสายงานอาชีพของตนเอง มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือยศตามระยะเวลาที่เหมาะสม จึงทำให้บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ พรพรรณ พุฒินาธนสิน (2562) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการฯ (ชอบงานท้าทายความสามารถ มุ่งมั่นพยายาม) ส่วนด้านความเครียดพยายกอง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากการทำงานที่เทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าส่วนราชการ รวมถึงการแนะนำเรื่องงาน วิธีการทำงานให้ดีขึ้นมีคุณภาพ รวดเร็ว อีกทั้งยังมีการมอบเกียรติบัตรให้กับบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่ได้รับการประเมินดีเด่นในทุก ๆ ปี แต่ความเครียดพยายกองที่ได้รับ ก็ทำให้บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติมเล็กน้อยมาก และสอดคล้องกับ

พยอม พึ่งเถื่อน (2563) พบว่า โครงสร้างด้านโอกาส เป็นโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

และพบว่า ปัจจัยคำจูงทั้ง 4 สมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านกำกับดูแล ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการสอนงานให้กับบุคลากรใหม่ที่มาทำงาน แนะนำเทคนิคด้านต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ควบคุมตรวจสอบเอกสารตรงส่วนไหนเป็นพิเศษก่อนการดำเนินการต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงการกำกับดูแล และตรวจสอบงานที่ทำ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานเป็นผลทำให้เกิดความผิดพลาดในงานน้อย และยังมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ อากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น เมื่อสภาพแวดล้อมดี การทำงานก็มีความสุขสบายใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ นอกจากนั้นแล้วยังมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานมีความสะดวกสบาย และยังมีนโยบาย เป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงมีเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวแยกจากกัน เช่น มีเวลาพัก วันหยุดราชการ และวันหยุดพักผ่อน ให้กับบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี อย่างชัดเจน รวมทั้งการประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการเพื่อขอความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำในการทำงานได้ หรือสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการช่วยเหลืองานต่าง ๆ ทำให้งานสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธรรมวรธ วงศ์เจริญยศ และคณะ (2565) พบว่า การพัฒนานาตนเองขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนานาตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ได้ว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานจากการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด แสดงว่า การที่บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ได้ลงมือปฏิบัติงานจริง และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานจากปัจจัยด้านจูงใจมากกว่าด้านคำจูง และด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้งานที่ตนเองปฏิบัติอยู่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ สะดวก และรวดเร็ว

สรุปผลการวิจัย

ระดับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า จากการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด รองลงมาจากการศึกษา และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กร ตำแหน่ง เงินเดือนแตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ อายุ การศึกษา แตกต่างกัน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูงกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจมีผลมากกว่าด้านคำจูง โดยเรียงลำดับปัจจัยจูงใจจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเนื้องานที่ทำ ด้านความเคารพยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยคำจูงเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เนื่องด้วยบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริงมากที่สุด ดังนั้นควรให้มีการลงมือปฏิบัติงานจริงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.2 เทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ควรมีการส่งเสริมปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน เช่น มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนให้กับบุคลากร กำหนดระยะเวลาการส่งงานที่ชัดเจน และให้คำปรึกษาเรื่องการทำงาน เมื่อมีปัญหา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยกันแก้ปัญหาได้ เนื่องจากปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มากกว่าปัจจัยจูงใจ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และควรมีการศึกษาในมุมมองของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการเทศบาลนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และมุมมองของนายกเทศมนตรีนครบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผู้ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นจาก <https://relink.asia/BNKS3>.
- ชุดิกายณ์ สลาหลง. (2563). *ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง*. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- เทศบาลนครบางบัวทอง. (2563). *โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน*. สืบค้นจาก <https://buathongcity.go.th/content/cate/17>.
- _____. (2568). *เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เป็นเทศบาลนครนนทบุรี*. สืบค้นจาก <https://buathongcity.go.th/news/detail/15519>.
- ธรรมวรธ วงศ์เจริญยศ, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และ วราพร ดำรงค์กุลสมบัติ. (2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(3), 256-266.
- ธานินทร์ เอื้ออภิศร. (2560). *มนุษย์จะสร้างทักษะ - การเรียนรู้ใหม่ เพื่อรับมือ 'ความเปลี่ยนแปลง' ในอนาคตอย่างไร?* สืบค้นจาก <https://thestandard.co/learning-for-change/>
- พยอม พึ่งเถื่อน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 4(2), 51-73.
- พรพรรณ พุฒนาณสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 290-305.
- ลีวพร สุขเอียด. (2567). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/a2Cx5>.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- HREX.asia. (2562). *70:20:10 สูตรเพิ่มศักยภาพองค์กรด้วยโมเดลการเรียนรู้และพัฒนาคน*. สืบค้นจาก <https://th.hrmote.asia/orgdevelopment/190620-model-70-20-10/>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.