

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร

The Need for Self-Development of Personnel in Samut Sakhon Municipality

เกศแก้ว เขมะเพชร¹ ลดาวัลย์ ไขคำ²
Keskaew Kemaphet, Ladawan Khaikham

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าสถิติ t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วน เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน มีผลความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาตนเอง; บุคลากร; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the research were (1) to study the needs of self-development of personnel in Samut Sakhon Municipality., (2) to compare the

Received: 2023-05-18 Revised: 2023-06-28 Accepted: 2023-06-29

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.
Corresponding Author e-mail: Keskaew.ke@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

opinions on the need for self-development of personnel in Samut Sakhon Municipality. by personal factors, and (3) to study the relationship between the factor of job satisfaction and the level of self-development needs of personnel in Samut Sakhon Municipality. The sample was 230 employees of the Metropolitan Municipality in Samut Sakhon, Samut Sakhon Province. Data were collected by questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The level of significance was set at .05. The finding shown that the personnel of Samut Sakhon Municipality Samut Sakhon Province have a need for self-development was high. The hypothesis testing reviewed that the difference in positional status and agencies under had difference in the opinions towards need for self-development but personal factors on gender, age, educational level and working hours were not different affects the need for personal development. job satisfaction was related to the needs for self-development among personnel working for Samut Sakhon city municipality.

Keywords: Self-development; Personnel; Job satisfaction

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จากสภาวะเศรษฐกิจสังคม การเมือง การเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ องค์กรจึงต้องการมีการวิเคราะห์สถานการณ์จากทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อนำมาสร้างเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ในกระบวนการวางแผนการดำเนินงานของแต่ละองค์กร การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จได้นั้น มีหลายปัจจัยเป็นตัวประกอบ แต่ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากร เหตุเพราะบุคลากรจะเป็นผู้ดำเนินงานให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามที่ไดวางเป้าหมายไว้ ไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นของภาคเอกชน หรือหน่วยงานของภาครัฐ บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความชำนาญและขีดความสามารถเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรและบุคลากรที่สำคัญการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้มีการปรับตัวที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรในหลายๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ชนสิทธิ์ เรื่องเกียรติสุธา, 2559) จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน

หน่วยงาน จึงจะสามารถนำทรัพยากรด้านกำลังคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาหน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าปราศจากการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น บุคลากรทุกระดับควรที่จะต้องได้รับการพัฒนา (จำเนียร หาท่อ, 2557)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในหน่วยงานของรัฐ ทำหน้าที่ในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางที่อยู่ในเมืองหลวง เพื่อให้การทำงาน บริการ ดูแลและอำนวยความสะดวก ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว และเพื่อลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่นนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ (สำนักกฎหมาย, 2563) ซึ่งการที่หน่วยงานของรัฐจะสามารถทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นได้ จำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรจึงมีความสำคัญไม่เพียงแต่ในระดับบุคคลแต่รวมถึงในระดับองค์กรด้วย ประโยชน์ที่จะได้รับกับการพัฒนาบุคลากรในระดับบุคคล ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ในส่วนของระดับองค์กรก็จะได้รับงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อการที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จจึงต้องมีการสำรวจปัจจัยทั้งภายในและภายนอก การที่จะพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการศึกษาจากภายในองค์กรว่า บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นมีทักษะใด ควรเพิ่มความรู้และทักษะในบุคลากรในเรื่องใด และดูว่าวิธีใดที่เหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่

จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญและมีศักยภาพของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม ด้านการประมง และด้านเกษตรกรรม จากข้อมูลสถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ประจำปี พ.ศ. 2561 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ที่ประกาศเมื่อปีเดือนเมษายน 2563 จังหวัดสมุทรสาคร มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ในปี พ.ศ. 2561 เท่ากับ 389,818 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจาก 375,087 บาท/คน/ปี ในปี พ.ศ. 2560 เท่ากับ 14,731 บาท/คน/ปี โดยจัดอยู่ในลำดับที่ 8 ของประเทศ (แผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี, 2563) ซึ่งในจังหวัดสมุทรสาครพื้นที่เขตอำเภอเมืองนั้นมีจำนวนประชากรที่อยู่อาศัยเยอะที่สุด เทศบาลนครสมุทรสาคร มีหน้าที่ให้การรับผิดชอบดูแล การให้บริการ การรับฟังปัญหา การแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เขตอำเภอเมือง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เขตอำเภอเมืองได้รับการบริการจากเทศบาลนครสมุทรสาครที่รวดเร็ว บุคลากรเทศบาลถือเป็นส่วนสำคัญในการให้บริการประชาชนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลดำเนินงานได้ตามแผนงาน และเพื่อพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่เติบโต สิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรเทศบาลจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ การที่จะให้บุคลากรเทศบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมและต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลด้วย (เทศบาลนครสมุทรสาคร, 2565)

ดังนั้น การศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จะสามารถช่วยในวางแผนการพัฒนาบุคลากร วางแผนการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของเทศบาลนครสมุทรสาครให้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองต่อไปเพื่อผลประโยชน์ของตัวบุคลากร รวมทั้งผลประโยชน์ของเทศบาลนครสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีจำนวน 539 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 230 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ ตามวิธีของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973:726) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามและนำเสนอให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงให้สมบูรณ์ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ผลค่าความ

เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยทำบันทึกเสนอคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงนายกเทศมนตรีนครสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นนำหนังสือเสนอนายกเทศมนตรีนครสมุทรสาคร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเก็บข้อมูล และนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 230 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม นำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 การอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) และ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

5.2 การอธิบายปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน และนำมาวิเคราะห์ จึงขอเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล โดยภาพรวมของตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 57.40) มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 36.50) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ

54.80) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 37.00) มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ 56.10) และหน่วยงานที่สังกัดอยู่สำนักงานช่าง (ร้อยละ 13.50)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวม บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า 1.ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านลักษณะงาน	3.71	.62	มาก
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.62	.71	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.73	.62	มาก
ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ	3.80	.65	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	.65	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายขององค์กร	3.51	.68	ปานกลาง
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.76	.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.76	.64	มาก
เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา			
ด้านเงินเดือนหรือรายได้	3.34	.78	ปานกลาง
ด้านสภาพในการทำงาน	3.53	.68	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกลับมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.56	.73	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.53	.77	ปานกลาง
รวม	3.63	.55	ปานกลาง

ปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยภาพรวม บุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความอดทนและพยายาม ด้านการผูกมิตร ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการประเมินผล ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมและ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเรียนรู้ รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาดตนเองในการทำงานในภาพรวม

การพัฒนาดตนเองในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเรียนรู้	3.72	.71	มาก
ด้านการวินิจัยตนเอง	3.85	.65	มาก
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.82	.70	มาก
ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	3.77	.69	มาก
ด้านการผูกมิตร	3.86	.69	มาก
ด้านความอดทนและพยายาม	3.88	.66	มาก
ด้านการประเมินผล	3.81	.67	มาก
รวม	3.82	.60	มาก

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาครจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการพัฒนาดตนเองในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการเรียนรู้ บุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพทางตำแหน่งมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ด้านการวินิจัยตนเอง บุคลากรที่มีเพศ และหน่วยงานที่สังกัดมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย บุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพทางตำแหน่ง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม บุคลากรที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 5) ด้านความอดทนและพยายาม บุคลากรที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 6) ด้านการประเมินผล บุคลากรที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในเทศบาล
สมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความต้องการพัฒนา ตนเอง	t		F-ratio			
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	สถานภาพทาง ตำแหน่ง	หน่วยงานที่ สังกัด
1. ด้านการเรียนรู้	.996	.037*	.730	.427	.005*	.115
2. ด้านการวินิจัยตนเอง	.011*	.079	.198	.609	.225	.001*
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	.565	.017*	.719	.262	.024*	.135
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	.435	.150	.975	.313	.003*	.003*
5. ด้านการผูกมิตร	.115	.132	.802	.680	.135	.082
6. ด้านความอดทนและพยายาม	.173	.218	.888	.687	.018*	.013*
7. ด้านการประเมินผล	.820	.325	.741	.701	.026*	.013*
ภาพรวม	.221	.059	.919	.490	.011*	.007*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (Sig. = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	ความพึงพอใจในการทำงาน	
	r	P
1. ด้านการเรียนรู้	.728	.000*
2. ด้านการวินิจัยตนเอง	.740	.000*
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	.733	.000*
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	.729	.000*
5. ด้านการผูกมิตร	.710	.000*
6. ด้านความอดทนและพยายาม	.686	.000*

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	ความพึงพอใจในการทำงาน	
	r	P
7. ด้านการประเมินผล	.710	.000*
รวม	.821	.000*

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

1.1 บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการพัฒนาตนเองในการทำงานต้องมีการสามารถปฏิบัติได้ทุกสภาพเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง ทุกเพศมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้เท่ากัน อยู่ที่ว่าบุคคลใดจะมีความพยายามในการพัฒนามากกว่ากัน จึงทำให้เพศไม่ได้มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา อัมพาส และปวิพธ์ จันทร์รุ่งเรือง (2559) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

1.2 บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกคนล้วนมีความต้องการความมั่นคงในสายอาชีพ และต้องการวางแผนชีวิตในวัยเกษียณอายุงานไว้ให้ดี ดังนั้น ช่วงอายุ จึงไม่ได้มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เพราะว่า ทุกช่วงอายุ สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มช่วงอายุน้อย หรือกลุ่มช่วงอายุค่อนข้างสูง ก็สามารถที่จะมีพัฒนาการในการทำงานที่สูงขึ้นได้เช่นกัน เพื่อที่จะสามารถทำให้ตำแหน่งงานการทำงานของตนเองมีความมั่นคงได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒินาณสิน (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราไม่แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกับผู้อื่น ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงแผนงาน และเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒินาณสิน (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราไม่แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การทำงานในองค์กรปัจจุบันการแข่งขันในสายตำแหน่งค่อนข้างมีความรุนแรง ดังนั้น บุคลากรคนไหนที่สามารถพัฒนาศักยภาพและมีพัฒนาการในการทำงานที่ดีกว่า ก็อาจจะได้รับเลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาตนเองในการทำงานสามารถทำได้หลากหลายวิธี ทั้งพัฒนาตนเองจากองค์ความรู้ภายนอกองค์กร และภายในองค์กร และไม่จำเป็นที่จะต้องอาศัยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรที่เข้ามาทำงานที่หลัง แต่สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองได้อย่างรวดเร็ว ก็สามารถทำให้ตนเองสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่ได้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒนาณสิน (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราไม่แตกต่างกัน

1.5 บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีสถานภาพทางตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากตำแหน่งงานในบางตำแหน่งอาจจะไม่ได้รับการเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง หรือจะโดนผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า กดขี่ไว้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ไม่ให้เติบโตในสายอาชีพ จึงทำให้สถานภาพทางตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งมีผลการที่บุคลากรจะพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา อัมพาส และปฏิพัทธ์ จันทรวงเรือง (2559) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 บุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานสังกัดมีความแตกต่างกัน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานจะมีรูปแบบพัฒนาการในสายงานที่แตกต่างกัน บางหน่วยงานมีลักษณะที่มีความทำ

หายอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดพัฒนาการทางด้านการทักษะการทำงานที่หลากหลายและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว บางหน่วยงานลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความจำเจ ไม่มีความท้าทาย ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ เกิดการพัฒนาตนเองในระดับค่อนข้างช้า จึงทำให้เกิดความแตกต่างของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา อัมพาส และปฏิพัทธ์ จันทร์รุ่งเรือง (2559) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรที่มีแผนกฝ่ายงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ทิศทางตามกันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการที่บุคลากรในองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างพึงพอใจ อาจจะต้องได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่ดี ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านของเงินเดือน และสวัสดิการ ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากร หรือแม้กระทั่งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับองค์กรและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การเอื้ออำนวยในด้านต่างๆ จากนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อองค์กรจะได้เติบโตและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดตามที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ สลาหลง (2563) ศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ความต้องการและความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพทางตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาคร ดังนั้น ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสถานภาพทางตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรด้วยความยุติธรรมไม่ลำเอียง เปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกตำแหน่งได้แสดงศักยภาพในการ

ทำงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน และควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานที่สังกัด โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้ากับตำแหน่งงานเพื่อที่จะให้ทุกหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ทิศทางตามกันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เทศบาลนครสมุทรสาคร ควรจะดูแลบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและส่งเสริมความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการจัดการฝึกอบรมการทำงาน รวมทั้งการปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจกระบวนการทำงาน มีการสร้างช่องทางในการสื่อสารที่เปิดกว้างและเปิดรับข้อมูลต่างๆ จากบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน และควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรสำรวจเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ส่งเสริมการเรียนรู้ และประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อนำผลการวิจัยนำมาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง

2.2 ควรศึกษาความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครสมุทรสาครว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านใด เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมา พัฒนา ปรับปรุง และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จำเนียร หาท่อ. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติกาลญณ์ สลาหลง. (2563). *ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เทศบาลนครสมุทรสาคร. (2565). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://sakhoncity.go.th/public/list/data/detail/id/3295/menu/1592/page/1/catid/78>

- ธนสิทธิ์ เรื่องเกียรติสุธา. (2559). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ พุฒนาณสินช. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพอากาศ พื้นที่จังหวัดน่าน. วารสารสมาคมนักวิจัย. 24(3), 290-305
- สำนักกฎหมาย. (2563). บทวิเคราะห์รัฐธรรมนูญ เรื่อง รัฐธรรมนูญ หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น. สารคดีสภา. 28(1), 21-24.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2563). แผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.samutsakhon.go.th/_new/news_devpro
- สุธีรา อัมพผล และปฏิพัทธ์ จันทร์รุ่งเรือง. (2559). ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการให้บริการหลักสูตรข้าราชการที่ดี: กรณีศึกษา กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วารสารวิชาการและวิจัย มทร. พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 1(1), 1-11.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.