ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน

The relationships between the Motivation and needs for self-development of Department Of Employment Officials.

ศรัล จันทร์พวง*[1] และจตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ,Phd**[2]

[1]สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว ต.ท่าเกษม อ.เมือง จ.สระแก้ว 27000

[2]คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Email : info@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน พร้อมทั้งเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน โดยเลือกประชากรทั้งหมด 302 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .947 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค item-Total Correlation t-test, ANOVA และ correlation analysis

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง ปัจจัยแรงจูงใจ ข้าราชการ กรมการจัดหางาน

Abstract

This research aims to study the level of needs for self-development of Department Of Employment Officials, to compare the self-development needs of Department Of Employment Officials by gender, age, educational level and age the government service with different personal factors. And to study the relationships between the motivation and needs for self-development of Department Of Employment Officials. By the total population of 302 people. By sex, age, educational level and age the government service and the motivation are achievement, work itself, recognition, responsibility and advancement. And needs for self-development in higher education, training and self-direct learning. The instrument used in this study was a questionnaire. With a confidence level of equals .947. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation. The alpha coefficient method by means of Cronbach (Cronbach Method). The discrimination power by item-Total Correlation. t-test, ANOVA and correlation analysis.

Keywords: Needs for self-development Motivation Officials Department Of Employment

บทนำ

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศ ที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2557 : 1) และการจะพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายอย่างในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญสำหรับการเตรียมความพร้อม ในการแข่งขันในอนาคต เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่า การพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ทุกองค์กรพยายามแสวงหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรขึ้น (อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์ 2551 : 20) ดังนั้นกรมการจัดหางานได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีเพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมา ภิบาลที่ดี ประกอบด้วยนโยบายหลัก และแนวปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบาย ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การ และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติ สำหรับนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการจัดหางานมีนโยบายหลักที่สำคัญคือ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างโอกาสความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถสูง ปลูกฝังให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม (กรมการ จัดหางาน 2556 : 10-11)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญหลายประการ ทั้งต่อบุคลากรเอง หน่วยงานหรือองค์กรและประเทศ เนื่องจากทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมในภารกิจของหน่วยงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติ จากความสำคัญและความต้องการพัฒนา ตรงกับแนวคิดของวิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 5) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย และช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

การพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กรหลายประการ คือ ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับองค์กรที่มีบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โดยภาพรวมการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรและประเทศชาติ ตรงกับแนวคิดของเมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และคณะ (2550 : 112-113) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองตามความเป็นจริงทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอันจะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์ ลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นปัญหาหรือ

อุปสรรคต่อชีวิตและสังคม เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ และเพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

สำหรับการพัฒนาตนเองมีด้วยกันหลายวิธีสามารถเลือกใช้ตามความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละคน หรือองค์กร การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของเปรมฤดี กิ่งแสง (2553 : 6) ได้แบ่งการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการวิจัย ส่วนการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของวิภาวรรณ เหลือรัก (2553 : 4) แบ่งการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และตามแนวคิดของ Nadler (1989 : 5) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองมี 3 วิธีได้แก่ การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันโดยมีเป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที ส่วนการ ศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้วการศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์การต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียน

จากความสำคัญ และปัญหาการพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางานดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อต้องการทราบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำข้อสนเทศที่ได้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการสังกัดกรมการ จัดหางานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมการจัดหางาน จำนวน 1,225 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมการจัดหางาน จำนวน 302 คน คำนวณจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า .

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างตามคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการจัดหางาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการกรมการจัดหางาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน โดยครอบคลุมข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Method) และการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, ANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายและทิศทางการปฏิบัติราชการของกรมการจัดหางานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ต้องพัฒนาหน่วยงานให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทางสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการพัฒนาปรับปรุงงานในหลายด้าน สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในกลุ่ม ได้แก่ หัวไวใจสู้ ขอดีทีท่า เบิ่งตาลังเล หัวเหหัวดื้อ งอมือจับเจ่า และไม่เอาไหนเลย ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานแทนกันได้ และสามารถบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (กรมการจัดหางาน 2557 : 116) จากนโยบายดังกล่าวมีผลให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองจึงส่งผลให้ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานของอัญชลี แก้วดี (2555 : 62-63) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549 : 98-102) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชายหรือหญิงต่างมีความต้องการในความก้าวหน้าในการทำงานเหมือนกันทุกคน จึงทำให้ข้าราชการที่มีเพศต่างกันต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ เหลือรัก (2553 : 85-88) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ดีทแฮล์ม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ดีทแฮล์ม จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ส่วนพนักงานที่มีเพศวุฒิการศึกษา และฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความกระตือรือร้นและต้องการความก้าวหน้ามากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร พีสะระ (2554 : 106-108) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัย และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสายการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการ ทุกคนที่เข้ามาทำงานการศึกษาจะสูงหรือต่ำต่างต้องการความก้าวหน้ากันทุกคน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเอง ทุกคนจะมีความต้องการเหมือนกันเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานจึงทำให้ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี กิ่งแสง (2553 : 102-105) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวิจัย ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อาจารย์ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่จะมีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมาก เนื่องจากเหลืออายุราชการน้อยความต้องการศึกษาต่อย่อมน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการเหลือมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ เหลือรัก (2553 : 85-88) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทดีทแฮล์ม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทดีทแฮล์ม จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ส่วนพนักงานที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก (r=.384) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่จะแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางจิตใจและสังคม เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นถัดไปที่สูงขึ้นจะเกิดขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคน และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการนิยมยกย่องนับถือ ทำให้บุคคลอื่นเห็นความสำคัญของตน ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ทำให้ตนเอง

มีศักยภาพ มีความสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McClelland อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ 2551 : 86-88) และ (Clayton Aldefer. อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ 2551 : 79-80) สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร เวชไชโย (2553 : 114-117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การของโรงพยาบาลเวชธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี พบว่า ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านการศึกษาด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ โดยรวมไม่กัน ยกเว้นด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการแรมการจัดหางานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก (r=.384) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวกเกือบทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ากับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยมีปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (r=.422) รองลงมาเป็นปัจจัยแรงจูงกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม (r=.310) และด้านการศึกษาต่อ (r=.257)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน มีข้อเสนอแนะสำหรับกรมการจัดหางาน ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อและศึกษาด้วยตนเองให้มากขึ้นเป็นการพัฒนาตนเอง

1.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการทบทวนและเพิ่มพูนความรู้สำหรับการพัฒนาตนเอง

1.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มีอายุน้อยได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสำหรับการพัฒนาตนเอง

1.4 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

1.5 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้ศึกษาต่อให้สูงขึ้นในการพัฒนาตนเอง

1.6 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับการฝึกอบรมและศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับการฝึกอบรมและศึกษาด้วยตนเองในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน เพื่อจะได้ทราบถึงว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานเกิดมาจากสาเหตุใดบ้างมากน้อยเพียงใด

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน เพื่อจะได้ทราบระดับค่าความสำคัญหรือน้ำหนักของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการจัดหางาน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำขั้นตอน คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ดร.วลัยพร สุขปลั่ง และ ดร.สิริภาพรรณ ลี้เจริญภัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เอกสารอ้างอิง

การจัดหางาน, กรม. **นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีประจำปีงบประมาณ 2556.** (ออนไลน์) 2556 (อ้างเมื่อ 20 กันยายน 2557) จาก http:// www.doe.go.th/image/file-doe /strategy/0656.pdf

การจัดหางาน, กรม. **นโยบายและทิศทางการปฏิบัติราชการของกรการจัดหางาน ประจำปี 2557.** (ออนไลน์) 2557 (อ้างเมื่อ 20 กันยายน 2557) จาก http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559.** (ออนไลน์) 2557 (อ้างเมื่อ 20 กันยายน 2557) จาก http://www.nesdb.go.th /Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf

ทศพร พีสะระ. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.

ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

เปรมฤดี กิ่งแสง. **ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.

เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ และคณะ. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2550.

วิภาวรรณ เหลือรัก. **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทดีทแฮล์ม จำกัด.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร, 2550.

วันชัย มีชาติ. **พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

ศศิธร เวชไชโย. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน**

โรงพยาบาลเวชธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2553.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์, 2551.

อัญชลี แก้วดี. **ความต้องการในการพัฒนาส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

Leonard and Zeace Nadler. **Developing Human Resources.** (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 1989.