

ปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

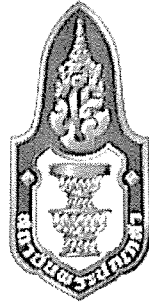
นายสิทธิพงษ์ ศรีสุธรรมศักดิ์

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9

สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



ปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดย

นายสิทธิพงษ์ ศรีสุธรรมศักดิ์ รหัสประจำตัว 59-09-047

สถาบันพระปกเกล้า

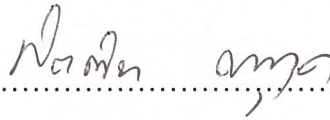
รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา :



(อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



(อาจารย์กิตติมา บุญนาค)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9



(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

## บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ : นายสิทธิพงษ์ ศรีสุธรรมศักดิ์ นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตร  
การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9
- ชื่อหัวข้อเอกสาร : ปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร
- อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ
- อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์กิตติมา นูนนาค

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากแนวความคิดและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างข้าราชการจำนวน 258 คน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม คือ มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมคือ บุคคลในครอบครัว ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในภาพรวม คือ การพัฒนาตนเองมีส่วนช่วยทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนโยบายในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความเห็นว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและเป็นการเสริมสร้างการทำงานของข้าราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อเสนอแนะว่าควรเสริมสร้างค่านิยมในการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นเรื่องที่ดี ควรเสนอโอกาสการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร ได้มีโอกาสเลือกแนวทางการพัฒนา สร้างบรรทัดฐานของการพัฒนาตนเองไปในแนวทางเดียวกัน ขณะเดียวกันควรมุ่งเน้น ไปทางด้านจริยธรรม คุณธรรม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบที่ควรมีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และควรมีจิตใจให้ทำงานอย่างเต็มใจและสมัครใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอบรมในหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการ รัฐสภาซึ่งสถาบันพระปกเกล้า ร่วมกับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร่วมกันจัดขึ้น โดย เอกสารส่วนบุคคลชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เห็นความสำคัญ ของบุคลากรและได้จัดให้มีหลักสูตรนี้ขึ้น ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมและขอขอบคุณสถาบันพระปกเกล้าที่ได้ ให้การบริการวิชาการและได้เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในศาสตร์และสาขาต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่ผู้ เข้ารับการศึกษาอบรม สำหรับการจัดทำเอกสารวิชาการฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณน้อง ๆ บุคลากร ในกลุ่มงานวิทยากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีส่วนช่วยในการรวบรวมเอกสารและ จัดพิมพ์เนื้อหาในบางส่วนและที่ขาดไม่ได้ คือ ขอขอบคุณอาจารย์วิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ และอาจารย์ กิตติมา บุนนาค เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เจ้าหน้าที่สถาบันพระปกเกล้า ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้าน รวมถึงทำให้การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ากรณีศึกษาดังกล่าว จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หากมีข้อติชมหรือข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นายสิทธิพงษ์ ศรีสุวรรณศักดิ์

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9

สถาบันพระปกเกล้า

วันที่ 22 สิงหาคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 เหตุผลและความจำเป็น	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 หลักการแนวคิดกับการพัฒนาตนเอง	4
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	12
3.1 รูปแบบการศึกษา	12
3.2 ประชากรที่ศึกษา	12
3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	12
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	13
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	14
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	14
3.7 สถิติที่ใช้ในการศึกษา	15
บทที่ 4 ผลการศึกษา	16
4.1 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	16
4.2 ผลการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	19
4.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	20

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	26
5.1 สรุปผลการศึกษา	26
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	26
5.3 ข้อเสนอแนะ	29
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	31
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	32
ประวัติผู้ทำการศึกษา	38

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	16
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	17
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	17
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการที่สังกัด	18
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ	18
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	19
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบุคคลที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	21
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	22
ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	24

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ความต้องการของมนุษย์ในทศวรรษมาส์โลว์	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 เหตุผลและความจำเป็น

เมื่ออย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉื่อยฉาบและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก ส่วนองค์กรประเภทไดโนเสาร์เต่าล้านปีจะไม่อาจอยู่รอดได้ในสหัสวรรษนี้ แม้ขนาดองค์กรจะใหญ่ขึ้น และพนักงานก็มากขึ้น แต่ก็ไม่อาจจะทดแทนกันกับพลังสมองอันสร้างสรรค์ และความคล่องแคล่วที่จำเป็นมากขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ ผลกระทบอันน่าตื่นตระหนกจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกธุรกิจทุกวันนี้ ทำให้องค์กรทั่วโลกต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานและในบรรดาพนักงาน (ที่ต้องโอนย้ายงานไปตามสาขาต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ) อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม แล้วปัญหาผลกระทบอันรุนแรงที่องค์กรต่าง ๆ กำลังเผชิญอยู่นั้น ได้แก่

- การปรับองค์กร การปรับโครงสร้าง และการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ที่ต้องมุ่งไปสู่ความสำเร็จมิใช่เพียงแต่ความอยู่รอด

- ปัญหาการขาดแคลนทักษะที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาต่าง ๆ ไม่ได้เตรียมคนให้พร้อมสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างเหมาะสม

- ความรู้ที่เพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าในทุก ๆ 2-3 ปี

- การแข่งขันกับบรรดาบริษัทที่มีกำลังความสามารถมากที่สุดของโลก

- ความรุดหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ท่วมท้น

- ความต้องการขององค์กร เพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและทั่วทุกระบบ จะทำให้องค์กรไม่เพียงแต่อยู่รอด แต่ยังมีโอกาสประสบความสำเร็จด้วย ดังเช่นที่บรรดาผู้นำของ Rover Automotive Group ในประเทศอังกฤษ กล่าวว่า “การเรียนรู้ในองค์กร จะนำมาซึ่งการบริหารความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมันจะเรียนรู้ในองค์กร จะนำมาซึ่งการบริหารความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมันจะทำให้เกิดการก้าวกระโดดในระดับอนุภาค (Quantum Leaps) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่ทุกก้าวกระโดดในระดับอนุภาคจะกลายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวกระโดดในครั้งต่อไป การเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่งจะทำให้ระยะห่างของเวลาระหว่างการก้าวกระโดดแต่ละครั้งลดลง และทำให้เราก้าวรุดหน้าไปได้เร็วขึ้น” บุคคลและองค์กรจะต้องแสวงหาความรู้ให้ได้มากขึ้น ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง อย่งไรก็ดีวิธีการและความเร็วในการเรียนรู้ของคน

ในองค์กรจะสำคัญกว่าตัวความรู้ ที่กำลังเรียน อีกทั้งทักษะในการเรียนรู้ก็จะสำคัญกว่าข้อมูล และคำถามที่เขียนคมก็จะสำคัญกว่าคำตอบที่ดี

จากนโยบายของรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้วางแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับขีดความสามารถโดยรวมของหน่วยราชการ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้บทบาทของข้าราชการในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นการเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน โดยมีระบบประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถและให้ความสำคัญกับการประเมินศักยภาพของข้าราชการ จึงกระตุ้นให้ข้าราชการสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ ข้าราชการทำงานอย่างมืออาชีพ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ กรณีที่มีเหตุผิดปกติ เกิดขึ้น และมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสมซึ่งความสามารถนี้จะเกิดขึ้น ได้จากประสบการณ์ ใหว่พริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มีพร้อมทั้ง นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของงานภายใต้สถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดความผิดพลาด ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ปัจจุบันทุกองค์กร ต่างให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งการนำมาใช้และการเผยแพร่องค์ความรู้ กอปรกับเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารให้ กว้างขวาง ประมวลผลความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ในราชการสมัยใหม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณธรรม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ในหมู่ ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาปฏิบัติราชการร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความ จำเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามแนว นโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ข้าราชการทำงานอย่างมืออาชีพและเป็นผู้ที่มีความรู้ที่แท้จริงกับ งานที่ปฏิบัติ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วาง ไว้และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2 เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ บุคคลแวดล้อม ค่านิยมของสังคม ภาระงาน การพัฒนาตนเอง คุณภาพงาน การย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับ

### ประชากรในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ทำการศึกษาจากข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากจำนวนส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 3 สำนัก ได้แก่ จากสำนักรายงานการประชุมและชวเลข, สำนักสารสนเทศและสำนักกรรมการ จะได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 258 ตัวอย่าง

## 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยทางด้านอายุ อายุการปฏิบัติงาน และการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## 1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการในการศึกษาต่อของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. สามารถใช้เป็นแนวทางหรือวิธีการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบสำหรับการศึกษา ในการศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำเป็นจะต้องมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 1.1 หลักการแนวคิดกับการพัฒนาตนเอง

##### 1.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

##### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 หลักการแนวคิดกับการพัฒนาตนเอง

#### 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542: 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึก ใ้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

อมรา รสสุข (2541 : 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองคือความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง

อรุณี ร่มนุ่น (2539: 21-22) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนแนวคิดใหม่ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากความพยายามของตน

จากแนวคิดของนักวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

## 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow)

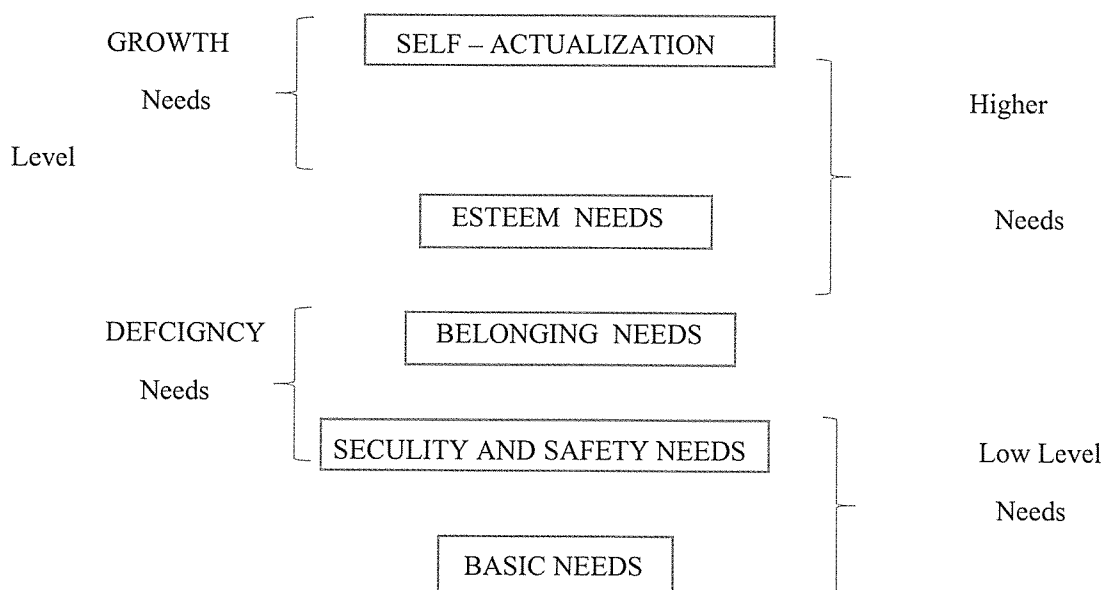
หากจะสรุปความต้องการของมนุษย์ให้เป็นไปตามลำดับ จากต่ำไปหาสูง สามารถพิจารณาได้จากแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ในทฤษฎีนี้จะต้องอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 3 ประการ คือ (ธงชัย สันติวงษ์และคณะ, 2533)

ก) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะมีอิทธิพลอย่างพฤติกรรมของมนุษย์ เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองความพอใจเท่านั้น ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ข) ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะถูกจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการเบื้องต้น ไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน

ค) บุคคลที่มีความต้องการในลำดับต่อไปนี้ก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว

มาสโลว์เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจนี้ เขาได้เสนอความต้องการด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic Physiological Survival Needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social Needs) และความต้องการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for self – esteem) และการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุด (Self Actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ เมื่อความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองดังภาพ



ภาพที่ 1 ความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

ก) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการของร่างกาย (Basic Needs or Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ปิ๋วจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่น จะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

ข) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety Needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

ค) ความต้องการเป็นเจ้าของ (Belonging Needs) สิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริการแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ได้

ง) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่การ ได้รับเกียรติยกย่อง

- การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาจะไปสู่ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Confidence) และ ความมีอิสระ (Freedom) โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่นการเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรในบริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

จ) ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจกรรมที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์มีความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบ เพื่อหาทางสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพและเกียรติยศชื่อเสียงได้

## 2) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest needs)

เมอร์เรย์ (Henry Murray) อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ในขณะที่หนึ่ง ๆ บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคนมีอยู่ 4 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) ความต้องการอิสระ (Needs for autonomy) (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2546: 156) ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่า ในการทำงานใด ๆ บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงาน และต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงาน

## 3) ทฤษฎีค้ำจุน – จูงใจของเฟริชเบิร์ก (FREDERICK HERZBERG)

ความต้องการความคิดของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) หรือที่เรียกกันว่า Herzberg's Motivation - Hygiene Theory) พบว่า ระบบการทำงานในองค์กรนั้นมีปัจจัยอยู่ 2 พวก ที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจหรือความไม่พอใจให้กับพนักงานได้แก่ ปัจจัยที่เป็นเครื่องกระตุ้น (Motivation Factor) ที่ทำให้คนรักหรือชอบงานนั้นมีอยู่ 6 ประการ คือ

- 3.1 ความสำเร็จของงาน
- 3.2 การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- 3.3 ความรับผิดชอบ
- 3.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและลักษณะของงานที่ทำ
- 3.5 ลักษณะงานที่น่าสนใจ
- 3.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546: 156)

นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วยังมีสิ่งที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน ได้แก่

- เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- สถานภาพทางสังคม
- การปกครองบังคับบัญชา

- นโยบายและการบริหาร
- สถานภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในการทำงาน

เซอร์ชเบอร์ก ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์และประสิทธิภาพให้กับองค์กร ได้อย่างมหาศาลภายใต้สภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะก้าวไปสู่ความสำเร็จและต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองจึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งมวลและถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการต่อไปตราบดีที่ยังไม่หยุดทำงาน เพราะเป้าหมายหลักคือความสุข การกินดีอยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการยกย่องจากสังคม จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วจึงสามารถชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ทุกคนรวมทั้งข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องการที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอขึ้นก็เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ต้องการนั่นเอง

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพิศ โสคารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกัน

สุเทพ เทโปลาการ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมของรายองค์ประกอบแตกต่างกัน ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างกว้างขวาง ควรให้บุคลากรที่จะศึกษาต่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ควรสนับสนุนเงินทุนการศึกษาแก่ผู้ที่ทำการศึกษาต่อ ควรจัดทัศนศึกษาดูงานปีละ 1-2 ครั้ง ควรจัดหาหลักสูตรในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ให้การอบรมควรจัดให้ในช่วงปิดภาคเรียน ควรจัดให้มีแหล่งสำหรับศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้มากขึ้น และควรกระตุ้นให้ครูอาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ย ในระดับสำคัญมาก ตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตำแหน่งงาน ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นแต่ละด้านในระดับสำคัญมากตามความลำดับดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานลักษณะของงานที่ทำและการยอมรับจากผู้อื่น

ส่วนด้านความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิตส่วนตัวการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ส่วนความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกตัวมีความพอใจอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลสำเร็จในการทำงานความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน และการยอมรับจากผู้อื่นยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งมีความพอใจน้อย

สงวน อินตะจวง (2526 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการของปัญหาการพัฒนาครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่ทำการศึกษาต่อการจัดทัศนศึกษาดูงานปีละ 1-2 ครั้ง การจัดหาหลักสูตรในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ให้การอบรม ควรจัดในช่วงปิดภาคเรียนควรจัดให้มีแหล่งสำหรับศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมให้มากขึ้น และควรกระตุ้นให้ครูอาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พินัย ไกรนุกูลและคณะ (2526: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรผลการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจพบว่า

1. ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เนื่องจากเป็นหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับอันตรายต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการเสียชีวิต เสี่ยงต่อการฟ้องร้อง ร้องเรียน ถูกพิจารณาโทษหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัยจากการปฏิบัติหน้าที่ได้

2. ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมาก ลักษณะงานน่าเบื่อหน่าย ซ้ำซากจำเจ หรือไม่เหมาะสมกับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เพราะขาดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ จึงทำให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3. ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะทำงานไปตามหน้าที่ ทำนองเช้าชามเย็นชาม มีการขอย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนงานกันเป็นประจำ ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงานตกต่ำ

4. สวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะที่พักรักษาพยาบาล เงินตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่ รวมทั้งยานพาหนะของเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ยังอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนและไม่ทั่วถึง

5. รายได้จากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะไม่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้มีความสุขได้พอสมควรกับสภาพในภาวะปัจจุบัน ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ รายได้คงที่ไม่สมดุลกับรายจ่าย ทำให้รู้สึกขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

6. ความพึงพอใจในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ เพราะสภาพที่ทำงานซ้ำรูด ทруд โทรม ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

7. ความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางแต่ไม่สูงเท่าที่ควร เพราะการรับนักเรียนพลตำรวจที่จบชั้น ม.ศ.3 ไม่เพียงพอที่จะให้ตำรวจมีทัศนคติที่กว้างขวาง มีเหตุมีผลที่ดีได้ นอกจากนี้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมน้อยมาก

8. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เพราะหน้าที่บางประการต้องเสี่ยงอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย เจ้าหน้าที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้รู้ใจกันมานานพอสมควร เพื่อที่จะมอบความไว้วางใจแก่กันและกันได้

9. ความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าระบอบคุณภาพในหน่วยงานของตำรวจยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอุดมคติ และขยันขันแข็งเกิดความผิดหวังและท้อถอยในชีวิตราชการ

10. โอกาสก้าวหน้าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนมากต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงความมั่นคงทางฐานะ รายได้รับพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งน้อยมาก

คุณฉวี ชูสังกิจ (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษารูปได้ว่า ทัศนคติหรือความคิดเห็นของ

นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพในปัจจุบันนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา  
นักการเมือง ผู้มีอิทธิพลสื่อมวลชน วุฒิทางการศึกษา ภรรยา หน่วยงานต้นสังกัด และการ  
เปลี่ยนแปลงสายงานบ่อย จะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า  
ควรที่จะนำระบบคุณธรรม หลักความรู้ ความสามารถในการพิจารณาความดี ความชอบและการ  
พิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานของการวิจัย  
ในครั้งนี้ และตรงกับทัศนคติหรือความคิดเห็นของนักเรียนนายตำรวจเช่นกัน

ทัศนคติหรือความคิดเห็นของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเห็นว่า ไม่มีผลต่อความก้าวหน้า  
ในอาชีพในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันปราบปรามจะมี  
โอกาสได้รับความก้าวหน้ามากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานอื่นซึ่งเป็นการปฏิเสธ  
สมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้

สำหรับทัศนคติในเรื่องสถาบันการศึกษา นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเห็นว่าไม่มีผลต่อ  
ความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ แต่นักเรียนนายร้อย  
ตำรวจมีความเห็นว่าไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพแต่อย่างใดซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานของ  
การวิจัยในครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในครั้งนี้ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรที่ศึกษา
- 3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study)

#### 3.2 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 3 สำนัก

#### 3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การคำนวณขนาดตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรที่จะศึกษามีจำนวนมาก ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีของ Taro Yamane (1967) เพื่อหาจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยได้กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดระหว่างค่าจริงและค่าประมาณร้อยละ 0.05 ตามสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่  $n$  = จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด  
 $E$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ในการประมาณค่า  
 สัดส่วน กำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร  $n = \frac{730}{1 + (730)(0.05)^2}$

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 258 ตัวอย่าง

ตัวอย่างจากข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวน 3 สำนัก ได้แก่ สำนัก  
 รายงานการประชุมและชวเลข, สำนักสารสนเทศและสำนักกรรมการ จะได้ตัวอย่าง จำนวน 258  
 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็นแต่ละสำนักได้ดังนี้

สำนัก	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	294	104
สำนักสารสนเทศ	153	54
สำนักกรรมการ	283	100
รวม	730	258

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเลือกตอบได้แก่ เพศ  
 อายุ ตำแหน่ง สถานภาพ อายุราชการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน  
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน  
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.5.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.5.2 วิเคราะห์งานวิจัยและเอกสาร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.5.3 สร้างแบบสอบถาม
- 3.5.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา
- 3.5.5 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
- 3.5.6 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไข
- 3.5.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเรื่องภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง
- 3.5.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของ Cronbach
- 3.5.9 นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นจากโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
- 3.5.10 จัดเตรียมแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล
- 3.5.11 ผู้ศึกษาออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดำเนินการเก็บข้อมูล
- 3.5.12 ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 3.5.13 รวบรวมข้อมูลที่ได้ไปประเมินผลและวิเคราะห์ผล

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เพื่ออธิบายลักษณะจำแนกข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ ในรูปตารางแสดงความถี่ สำหรับสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเฉพาะความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล ตลอดจนหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ทางพฤติกรรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะได้จากแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์แบบสอบถามในตอนี่ 2 ซึ่งใช้การวัดแบบ Rating Scale ผู้ศึกษาจะใช้น้ำหนักคะแนนและช่วงคะแนนดังนี้

รายการ	น้ำหนักคะแนน	ช่วงคะแนน
ไม่ต้องการ	1	1.00-1.49
ไม่มีความเห็น	2	1.50-2.49
สักเลย ๆ	3	2.50-3.49
ต้องการ	4	3.50-4.49
ต้องการมาก	5	4.50-5.00

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 3 สำนัก ได้แก่ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักสารสนเทศและสำนักกรรมการ จำนวน 258 คน ได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วสามารถนำมาแสดงรายละเอียดเพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาวิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 258 คน จากการแปรข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสามารถแสดงข้อมูลพื้นฐานที่น่าสนใจของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนราชการที่สังกัดและอายุราชการ ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วเสนอในรูปแบบของตารางและบรรยายประกอบ (ตาราง 1-5)

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	74	28.68
หญิง	184	71.32
รวม	258	100.00

ตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.32 เพศชาย จำนวน 74 คิดเป็นร้อยละ 28.68 ตามลำดับ

**ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ**

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-25 ปี	5	1.94
26-30 ปี	63	24.42
31-35 ปี	78	30.23
36-40 ปี	50	19.38
41-45 ปี	40	15.5
46 ปีขึ้นไป	22	8.53
รวม	258	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.23 รองลงมาอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.42 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.38 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.53 และอันดับสุดท้าย อายุระหว่าง 21-25 จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.94 ตามลำดับ

**ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา**

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	11	4.26
อนุปริญญา	22	8.53
ปริญญาตรี	190	73.64
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	35	13.57
รวม	258	100.00

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.64 รองลงมา ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.57 อนุปริญญา จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.53 และอันดับสุดท้าย ระดับต่ำกว่า อนุปริญญา จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.26 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการที่สังกัด

ส่วนราชการที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนัก rayงานการประหุมและชวเลข	104	40.31
สำนักสารสนเทศ	54	20.93
สำนักกรรมาธิการ	100	38.76
รวม	258	100

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสำนัก rayงานการประหุมและชวเลข จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.31 รองลงมา สังกัดสำนักกรรมาธิการ จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.76 และอันดับสุดท้าย สังกัดสำนักสารสนเทศ จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.93 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	10	3.87
1-5 ปี	58	22.48
6-10 ปี	41	15.90
11-15 ปี	95	36.82
มากกว่า 15 ปี	54	20.93
รวม	258	100.00

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.82 รองลงมา อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.48 อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.93 อายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.90 และอันดับสุดท้าย อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.87 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
1. ความต้องการในการฝึกอบรม	4.19	0.68	ต้องการ
2. ความต้องการในการศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศเป็นการพัฒนาตนเอง	4.27	0.67	ต้องการ
3. ความต้องการในการศึกษาปริญญาที่สูงขึ้น	4.26	0.77	ต้องการ
4. ความต้องการสนับสนุนในด้านเงินทุนสำหรับเป็นค่าธรรมเนียมลงทะเบียนศึกษา/อบรม	4.25	0.85	ต้องการ
5. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นวันลา	4.35	0.78	ต้องการ
6. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการให้กู้ยืมเงิน โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำสำหรับการศึกษาอบรม	4.27	0.87	ต้องการ
7. ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	4.17	0.73	ต้องการ
8. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำโครงการให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง	4.20	0.71	ต้องการ
9. ต้องการให้หน่วยงานได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากร	4.24	0.70	ต้องการ
10. ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการประเมินด้านกรปฏิบัติงานของบุคลากร	4.10	0.76	ต้องการ
11. การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนระดับภายในหน่วยงานให้มีความสำคัญกับผู้ที่มีความรู้สูงเป็นอันดับแรก	3.86	1.05	ต้องการ
12. การโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานเลขาธิการสภาฯ ควรมีการคัดกรองด้านคุณวุฒิก่อนการรับโอนย้าย	3.98	0.88	ต้องการ
โดยรวม	4.17	0.78	ต้องการ

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย 4.17) ได้แก่ประเด็นที่ว่า

1. ความต้องการในการฝึกอบรม
2. ความต้องการในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเป็นการพัฒนาตนเอง
3. ความต้องการในการศึกษาปริญญาที่สูงขึ้น
4. ความต้องการสนับสนุนในด้านเงินทุนสำหรับเป็นค่าธรรมเนียมลงทะเบียนศึกษา/อบรม
5. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นวันลา
6. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการให้กู้ยืมเงิน โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำสำหรับการศึกษาหรืออบรม
7. ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน
8. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำโครงการให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง
9. ต้องการให้หน่วยงานได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อที่ตนเองจะได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา อีกทั้งได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 4.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตาราง 7 แสงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบุคคลที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ  
ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประเภทบุคคล	จำนวน (N = 258)		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
บุคคลในครอบครัว	124 (48.1)	115 (44.6)	19 (7.4)
ญาติพี่น้อง	73 (28.3)	141 (54.7)	44 (17.1)
เพื่อนร่วมงาน	62 (24.0)	166 (64.3)	30 (11.6)
ผู้บังคับบัญชา	75 (29.1)	149 (57.8)	34 (13.2)
ผู้ใต้บังคับบัญชา	31 (12.0)	146 (56.6)	81 (31.4)

จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามประเภทของบุคคลมีดังนี้

บุคคลในครอบครัว เป็นบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ตอบมากจำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตอบปานกลาง จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.6 และตอบน้อย จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.4

ญาติพี่น้อง มีผู้ตอบมาก จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตอบปานกลาง จำนวน 141 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.7 และตอบน้อย จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.1

เพื่อนร่วมงาน มีผู้ตอบมาก จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตอบปานกลาง จำนวน 166 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.3 และตอบน้อย จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.6

ผู้บังคับบัญชา มีผู้ตอบมาก จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 ตอบปานกลาง จำนวน 149 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.8 และตอบน้อย จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.2

ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้ตอบมาก จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตอบปานกลาง จำนวน 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.6 และตอบน้อย จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รายละเอียด	จำนวน (N = 258)		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
- การพัฒนาตนเองจะมีส่วนช่วยทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น	234 (90.7)	11 (4.3)	13 (5.0)
- การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น	216 (83.7)	27 (10.5)	15 (5.8)
- การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น	220 (85.3)	15 (5.8)	23 (8.9)
- การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	209 (81.0)	21 (8.1)	28 (10.9)
- งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง	231 (89.5)	12 (4.7)	15 (5.8)
- งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง	242 (93.8)	6 (2.3)	10 (3.9)
- การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น	180 (69.8)	35 (13.6)	43 (16.7)
- การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ท่านมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น	146 (56.6)	80 (31.0)	32 (12.4)
- การพัฒนาตนเองจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองมากขึ้น	231 (89.5)	22 (8.5)	5 (1.9)
- การพัฒนาตนเองจะมีส่วนช่วยทำให้ท่านมีโอกาสได้เปลี่ยนสายงานมากขึ้น	190 (73.6)	45 (17.4)	23 (8.9)
- การพัฒนาตนเองจะมีส่วนช่วยทำให้ท่านมีโอกาสได้โอนย้ายไปสังกัดสำนักอื่น	169 (65.5)	51 (19.8)	38 (14.7)
- การพัฒนาตนเองจะมีส่วนช่วยทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ	198 (76.8)	37 (14.3)	23 (8.9)

- การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ท่านสามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	231 (89.5)	14 (5.4)	13 (5.0)
- การพัฒนาตนเองจะทำให้ท่านเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์	241 (93.4)	8 (3.1)	9 (3.5)

จากตาราง 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกได้ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองจะช่วยให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตอบใช่  
จำนวน 234 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.7 ตอบไม่ใช่ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.3 และตอบไม่แน่ใจ  
จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.0

2. การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตอบใช่ จำนวน 216 ราย  
คิดเป็นร้อยละ 83.7 ตอบไม่ใช่ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.5 และตอบไม่แน่ใจ จำนวน 15 ราย  
คิดเป็นร้อยละ 5.8

3. การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ตอบใช่ จำนวน 220  
ราย คิดเป็นร้อยละ 85.3 ตอบไม่ใช่ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8 และตอบไม่แน่ใจ จำนวน 23  
ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9

4. การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ตอบใช่ จำนวน  
209 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.0 ตอบไม่ใช่ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.1 และตอบไม่แน่ใจ จำนวน  
28 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.9

5. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง  
ตอบใช่ จำนวน 231 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.5 ตอบไม่ใช่ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.7 และตอบ  
ไม่แน่ใจ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8

6. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง ตอบ  
ใช่ จำนวน 242 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.8 ตอบไม่ใช่ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.3 และตอบ  
ไม่แน่ใจ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9

7. การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ตอบใช่ จำนวน 1802 ราย คิดเป็น  
ร้อยละ 69.8 ตอบไม่ใช่ จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.6 และตอบไม่แน่ใจ จำนวน 43 ราย  
คิดเป็นร้อยละ 16.7

8. การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ท่านมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น ตอบใช่ จำนวน 146 ราย  
คิดเป็นร้อยละ 56.6 ตอบไม่ใช่ จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.0 และตอบไม่แน่ใจ จำนวน 32 ราย  
คิดเป็นร้อยละ 12.4

9. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง  
ตอบใช่ จำนวน 242 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.8 ตอบไม่ใช่ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.3 และ  
ตอบไม่แน่ใจ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9

10. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้ท่านมีโอกาสได้เปลี่ยนสายงานมากขึ้น ตอบใช่  
จำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.6 ตอบไม่ใช่ จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.4 และตอบ  
ไม่แน่ใจ จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9

11. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้มีโอกาสได้โอนย้ายไปสังกัดสำนักอื่น ตอบใช่ จำนวน  
169 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.5 ตอบไม่ใช่ จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.8 และตอบไม่แน่ใจ  
จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.7

12. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง  
ตอบใช่ จำนวน 242 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.8 ตอบไม่ใช่ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.3 และตอบ  
ไม่แน่ใจ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.9

13. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง  
มากขึ้น ตอบใช่ จำนวน 231 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.5 ตอบไม่ใช่ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.4  
และตอบไม่แน่ใจ จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.0

14. การพัฒนาตนเองจะทำให้ท่านเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์  
ตอบใช่ จำนวน 241 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.4 ตอบไม่ใช่ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.1 และตอบ  
ไม่แน่ใจ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.5

#### ตาราง 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงาน

##### เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig<2-tailed>
1. ความต้องการในการฝึกอบรม	4.19	.68	2.178	.030
2. ความต้องการในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเป็นการพัฒนาตนเอง	4.27	.67	1.065	.288
3. ความต้องการในการศึกษาปริญญาที่สูงขึ้น	4.26	.77	-.444	.657
4. ความต้องการสนับสนุนในด้านเงินทุนสำหรับเป็นค่าธรรมเนียมลงทะเบียนศึกษาหรืออบรม	4.35	.85	-.030	.976

5. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นวันลา	4.35	.78	1.136	.257
6. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการให้กู้ยืมเงิน โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำสำหรับการศึกษาหรืออบรม	4.27	.87	-.125	.901
7. ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	4.17	.73	1.444	.150
8. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำโครงการให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง	4.20	.71	2.012	.045
9. ต้องการให้หน่วยงานได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากร	4.40	.70	1.950	.052
10. ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการประเมินด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.10	.76	1.799	.073
11. การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนระดับภายในหน่วยงานให้มีความสำคัญกับผู้ที่มีความรู้สูงเป็นอันดับแรก	3.86	1.05	2.066	.040
12. การโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานเลขาธิการสภาฯ ควรมีการคัดกรองด้านคุณวุฒิก่อนการรับโอนย้าย	3.98	.88	-.870	.385
โดยรวม	4.20	.78	1.015	.321

จากตาราง 9 เมื่อทำการทดสอบ สมมติฐาน โดยใช้ t-test ทำระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 4.20 และค่า Sig<2>-tailed>หาร 2 เท่ากับ .321 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่า t มีค่าเท่ากับ 1.015 จึงยอมรับสมมติฐาน พบว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองลงมาอายุการปฏิบัติราชการและระดับการศึกษาตามลำดับ

## บทที่ 5

### บทสรุป

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีรายละเอียดผลการศึกษาดังต่อไปนี้

##### สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.32 เพศชาย จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.68
2. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.23
3. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.64
4. ส่วนราชการที่สังกัด ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดสำนักrayงานการประชุมและชวเลข จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.31
5. อายุราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.82

#### 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการนำทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจของมาสโลว์ (อ่างโน ธงชัย สันติวงษ์และคณะ, 2533) ได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่นการได้รับการเอาใจใส่การได้รับเกียรติยกย่อง การยอมรับนับถือตนเอง เช่นความปรารถนาจะไปสู่ความสำเร็จความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Confidence) และความมีอิสระ(Freedom) เช่นการเลื่อนขั้น การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะรู้จักตนเอง หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจกรรมที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

### ความเห็นของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม คือ มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม คือ การพัฒนาตนเองมีส่วนช่วยทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 90.7 การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 83.7 การพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 81.0 การพัฒนาตนเองมากขึ้นทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 93.8 การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 69.8 การพัฒนาตนเองจะช่วยให้มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 56.6 การพัฒนาตนเองจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 89.5 การพัฒนาตนเองจะช่วยให้มีโอกาสได้เปลี่ยนสายงานมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 65.5 การพัฒนาตนเองจะช่วยให้มีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 76.8 การพัฒนาตนเองจะช่วยให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 89.5 และการพัฒนาตนเองจะทำให้เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 93.4

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนโยบายในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างการทำงานของข้าราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาด้านจริยธรรมของสำนักงานที่จัดให้กับข้าราชการที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมคืออยู่แล้ว แต่ควรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกและปลูกฝังให้ข้าราชการของสำนักงาน มีคุณธรรมอยู่ตลอดไป เป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับข้าราชการมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเอง ทางด้านการศึกษาและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ เป็นสิ่งที่ดีเป็นการเพิ่มคุณค่าทางวิชาการและด้านองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานทั้งภายใน-ภายนอกสถานที่ การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้นกว่าปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันค่อนข้างจำกัดไม่ครอบคลุมควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้มีการศึกษาอบรมดูงานในต่างประเทศบ้าง

โครงการฝึกอบรมมีน้อยและซ้ำ ๆ กัน ข้าราชการเข้าร่วมฝึกอบรมไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมทั่วถึงทุกตำแหน่ง การไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีการกำหนดแผนนโยบายดีแต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง คือข้าราชการยังยึดติดแนวคิดเก่า ๆ การพัฒนาไม่ได้มีปัญหาที่ระบบแต่อยู่ที่ผู้ที่จะเข้าระบบมากกว่า การไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความจำเป็น ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนมากงบประมาณจะหมดไปกับค่าใช้จ่ายในการสัมมนา ค่าอาหาร ค่าที่พัก ซึ่งไม่ได้อะไรจากการสัมมนา การให้ทุนสำหรับการพัฒนาตนเองมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการ ไม่ควรกำหนดคุณสมบัติเรื่องของอายุของผู้ที่จะขอรับทุน (กำหนดไว้ไม่เกิน 45 ปี) เพื่อเปิดโอกาสให้กับข้าราชการผู้ที่มีอายุมากได้ศึกษาต่อ ควรกำหนดให้ยื่นขอรับทุนก่อนที่จะทำการเปิดเรียน การพัฒนาตนเองควรจะพัฒนาผู้บริหารระดับสูงด้วยเนื่องจากทุกวันนี้ เห็นว่ามีหลายอย่างที่นโยบายผู้ใหญ่ไม่เข้าใจและสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

### **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

ควรเสริมสร้างค่านิยมในการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นเรื่องที่ดี ควรเสนอโอกาสการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรเพื่อให้มี โอกาสเลือกแนวทางการพัฒนา สร้างบรรทัดฐานของการพัฒนาตนเองไปในแนวทางเดียวกัน แนวทางในการพัฒนาตนเองควรมุ่งเน้น ไปทางด้านจริยธรรม คุณธรรม คุณภาพ ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบที่ควรมีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และควรมีจิตใจให้ทำงานอย่างเต็มใจและสมัครใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรมีความชัดเจนสำหรับนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยกำหนดหลักสูตรและระยะเวลาที่แน่นอน ข้าราชการได้ทราบล่วงหน้า ถ้าข้าราชการท่านใดสนใจหลักสูตรไหนที่คิดว่าเมื่อเข้าไปร่วมการฝึกอบรมแล้วจะสามารถนำกลับมาพัฒนาตนเองและหน่วยงานราชการอื่น เพื่อจะได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างข้าราชการกับส่วนราชการอื่น เพื่อที่จะได้รับรู้แนวความคิดใหม่ ๆ ควรตั้งงบประมาณสำหรับเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้กับข้าราชการมากขึ้น ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมตาม โครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพราะความจริงแล้วผลสำเร็จของงานส่วนใหญ่แล้ว ก็มาจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ปัจจุบันการจัดอบรมหรือการไปศึกษาดูงานจะจัดให้เฉพาะแก่หัวหน้าหรือระดับผู้บริหารเท่านั้น ส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งที่ต่อยอดความรู้เพื่อนำไปใช้งาน และเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำมากกว่าสิ่งที่นำไปใช้งานจริงไม่ได้ และการให้ทุนควรให้ทุนแบบเบิกจ่าย โดยผู้เรียนไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายไปก่อนและกำหนดระยะเวลาผูกพัน ป้องกันการโอนย้ายโดยไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร สนับสนุนการเรียนนอกห้องเรียน E-Learning ผ่านอินเทอร์เน็ต สำนักงานควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการรับข้าราชการเข้าศึกษา

ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน เช่นด้านกฎหมาย ด้านต่างประเทศ ด้านไอซีที รวมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นโยบายในการพัฒนาตนเองนั้นควรให้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของทุกคนในหน่วยงานไม่มีระบบเส้นสายควรยึดหลักตามความสามารถ และควรจัดอบรมด้านกฎหมายร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมาย ให้ความเป็นมืออาชีพ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยในการพัฒนาตนเององข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ต้องการให้หน่วยงานได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา รongรับการปฏิรูประบบราชการ
2. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อเป็นแบบอย่างจงใจให้บุคลากรในหน่วยงานกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. ความต้องการสนับสนุนในด้านเงินทุนสำหรับเป็นค่าธรรมเนียมลงทะเบียนศึกษาหรืออบรม เพื่อจงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และส่งเสริมการให้บริการด้านสุขภาพแก่บุคลากรในหน่วยงาน
5. หน่วยงานควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ธรรมชาติบาล ความผาสุกในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามสายงานที่ได้รับการบรรจุ พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3 สำนัก ผลการศึกษาอาจไม่สามารถอธิบายได้อย่างครอบคลุมถึงปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาจากข้าราชการสำนักอื่น เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน

## บรรณานุกรม

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542, กุมภาพันธ์-มีนาคม). **ครูกับการพัฒนาตนเอง**. ข้าราชการครู. 19(3) : 37-39.
- คุณหญิง ชูศักดิ์. (2538). **ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์และคณะ. 2533. **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พินัย ไกลนุกุลและคณะ. 2526. **เอกสารวิจัย : การศึกษาปัญหาการพัฒนาข้าราชการตำรวจ**  
**สัญญาบัตร**. หลักสูตรสารวัตรและผู้บังคับกอง รุ่นที่ 21 โรงเรียนสืบสวน กองบัญชาการ  
ศึกษา กรมตำรวจ.
- สมพิศ โสดารักษ์. (2539). **การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4**. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต พิษณุโลก,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2539) . **ชุดวิชาบริหารสถานศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ :  
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สงวน อินตะจวง. 2529. **ความต้องการและปัญหาการพัฒนาครูตามทัศนะของครูประถมศึกษาสังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่**. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต พิษณุโลก,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- สุเทพ เทโหปการ. 2540. **การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**, ปรินญาณิพนธ์ การศึกษา  
มหาบัณฑิต สงขลา,  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อมรา รสสุข. (2541, พฤษภาคม). **คุณครูยุคโลกาภิวัตน์**. การศึกษา. กรุงเทพฯ : 21 (5) : 21-22.
- อรุณี ร่มนุ่น. (2539). **การพัฒนาความภาคภูมิใจตนเอง**. วารสารการศึกษา. กรุงเทพฯ . 15 (9).

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

## ปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประกอบการศึกษาของนักศึกษา หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน

1. เพศ  ชาย  
 หญิง
2. อายุ  21 – 25 ปี  
 26 – 30 ปี  
 31 – 35 ปี  
 36 – 40 ปี  
 41 – 45 ปี  
 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าอนุปริญญา  
 อนุปริญญา  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ส่วนราชการที่สังกัด

- สำนัก rayงานการประชุมและชวเลข  
 สำนักสารสนเทศ  
 สำนักกรรมาธิการ

5. อายุราชการ

- น้อยกว่า 1 ปี  
 1 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  
 มากกว่า 15 ปี

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภา  
ผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่กำหนดตามความคิดเห็นของท่าน

5 = ต้องการมาก 4 = ต้องการ 3 = รู้สึกเฉย ๆ 2 = ไม่มีความเห็น 1 = ไม่ต้องการ

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความต้องการในการฝึกอบรม					
2. ความต้องการในการศึกษาดูงานทั้งในและ ต่างประเทศเป็นการพัฒนาตนเอง					
3. ความต้องการในการศึกษาปริญญาที่สูงขึ้น					
4. ความต้องการสนับสนุนในด้านเงินทุน สำหรับ เป็นค่าธรรมเนียมลงทะเบียนศึกษา/อบรม					
5. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการศึกษาต่อ โดยไม่ถือเป็นวันลา					
6. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในการให้กู้ยืมเงิน โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำสำหรับการศึกษาหรือ อบรม					
7. ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมภายใน หน่วยงาน					
8. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำโครงการให้การ สนับสนุนในการพัฒนาตนเอง					
9. ต้องการให้หน่วยงานได้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาบุคลากร					
10. ต้องการหน่วยงานจัดให้มีการประเมินด้านการ ปฏิบัติงานของบุคลากร					
11. การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนระดับภายในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความรู้สูงเป็นอันดับแรก					
12. การโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นภายในสำนักงาน เลขาธิการสภาฯ ควรมีการคัดกรองด้านคุณวุฒิ ก่อนการรับโอนย้าย					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน  ที่กำหนดตามความคิดเห็นของท่าน

1. ในการพัฒนาตนเองของท่าน ท่านคิดว่าบุคคลต่อไปนี้จะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจในการ  
พัฒนาตนเองของท่านมากน้อยเพียงใดคือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1.1 บุคคลในครอบครัว

มาก  ปานกลาง  น้อย

1.2 ญาติพี่น้อง

มาก  ปานกลาง  น้อย

1.3 เพื่อนร่วมงาน

มาก  ปานกลาง  น้อย

1.4 ผู้บังคับบัญชา

มาก  ปานกลาง  น้อย

1.5 ผู้ใต้บังคับบัญชา

มาก  ปานกลาง  น้อย

1.6 บุคคลอื่น ๆ ได้แก่ .....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองจะมีส่วนช่วยทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มากขึ้นหรือไม่

ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น

ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ

4. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ

5. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองทำให้ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ

6. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ

7. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าท่านมีการพัฒนาตนเอง
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
8. การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
9. การพัฒนาตนเองจะช่วยท่านมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
10. การพัฒนาตนเองจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองมากขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
11. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้ท่านมีโอกาสได้เปลี่ยนสายงานมากขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
12. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้มีโอกาสได้โอนย้ายไปสังกัดสำนักอื่น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
13. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถมากขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
14. การพัฒนาตนเองจะช่วยทำให้ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องมากขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
15. การพัฒนาตนเองจะทำให้ท่านเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น
- ใช่  ไม่ใช่  ไม่แน่ใจ
16. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

**ตอนที่ 4** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนโยบายในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในขณะนี้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านจะมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในขณะนี้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม

นายสิทธิพงษ์ ศรีสุธรรมศักดิ์

## ประวัติผู้ทำการศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายสิทธิพงษ์ ศรีสุวรรณศักดิ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	วิทยากรชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ชื่อหน่วยงาน	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขที่ 2 ถนนอุทองโน แขวงคูสิต เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร
หมายเลขโทรศัพท์	มือถือ 0625309392