ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN BANSUAN MUNICIPALITY MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

KAMOLCHAT UJARERNPONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS
BURAPHA UNIVERSITY
2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรพงษ์ บัวหล้า)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62910001: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)
คำสำคัญ: ความต้องการ, บุคลากร, การพัฒนาตนเอง, เทศบาลเมือง, ชลบุรี

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ : ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN BANSUAN MUNICIPALITY MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วิเชียร ตันศิริคงคล ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับในความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มระยะเวลาอื่น ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และผู้ที่สังกัดกองการศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่สังกัดหน่วยงานอื่น

62910001: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: NEEDS, SELF-DEVELOPMENT, PERSONNEL, MUNICIPALITY, CHONBURI

KAMOLCHAT UJARERNPONG : NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN BANSUAN MUNICIPALITY MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: VICHIEN TANSIRIKONGKHON, Ph.D. 2021.

The research Needs for Self Development of Personnel in Ban Suan Municipality Mueang Chonburi District, Chonburi Province studied the level of desire for self-improvement in 5 areas: general knowledge for work, knowledge and skills related to one's position, management, personal qualities, and morality and ethics. The research compared the level of desire for self-improvement according to gender, age, education level, marital status, work experience, monthly income, and affiliated office.

The research found that the desire for self-improvement is at the highest level. Looking at individual areas, the research found that the desire to improve general knowledge for work is the highest while the level of desire to improve knowledge and skills related to one's position, management, morality and ethics, and personal qualities follows in the respective order. The comparison of the desire for self-improvement according to gender reveals that the female has a higher level of desire for self-improvement than the male. The age range that shows the highest level of desire for self-improvement is between 31 – 40 years old. The employees with a bachelor's degree have the highest level of desire compared to other groups. The employees who are single have the highest level of desire for self-improvement than those with other marital statuses. The employees with 11 – 20 years of work experience have the highest desire for self-improvement when compared to those with a different amount of work experience. The employees who earn between 31,000 – 40,000 Baht have the highest level of desire for self-improvement. Lastly, the employees from the education office have the highest level of desire for self-improvement when compared to those from other offices.

มหาวิทยาลัยบูรพา
BURAPHA UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาและได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้งานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. สกฤติ อิสริยานนท์ ว่าที่ร้อยโทหาญณรงค์ เกิดคล้าย ปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน และ นางอัญชลี จันทรกรานต์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้ประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ทำงานนิพนธ์ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ และงานบัณฑิตศึกษาทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จต่องานนิพนธ์ชิ้นนี้

งานนิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้ความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และได้ผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการเรียน และการจัดทำงานนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ญ

บทที่ 1 13

บทนำ 13

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 13

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 15

สมมติฐานการวิจัย 15

ขอบเขตการวิจัย 15

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 16

นิยามศัพท์เฉพาะ 16

บทที่ 2 18

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ 18

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 23

ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 27

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

กรอบแนวคิดในการวิจัย 43

บทที่ 3 44

วิธีดำเนินการวิจัย 44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 45
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 46
การเก็บรวบรวมข้อมูล 47
การวิเคราะห์ข้อมูล 47
เกณฑ์การแปลผล 48
บทที่ 4 49
ผลการวิจัย 49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 52
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 56
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอ 68
สรุปผลการวิจัย 68
สรุปผลสมมติฐานการวิจัย 69
อภิปรายผลการวิจัย 70
ข้อเสนอแนะ 72
บรรณานุกรม 74
ภาคผนวก 76
ประวัติย่อของผู้วิจัย 82

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

ตารางที่ 2 การสกัดตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 49

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 52

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 52

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง 53

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านการบริหาร 54

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 55

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 55

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ 56

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ 57

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ.....57

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ 58

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา 58

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา 59

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 59

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ.....60

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ.....61

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน 61

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน 62

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 62

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน 63

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน 64

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 64

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด 65

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงาน ที่สังกัด.....66

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....66

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงการบริหารภาครัฐสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้การบริหารประเทศมีความเจริญก้าวหน้าตามสภาวการณ์ของโลก ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง แต่องค์กรภาครัฐส่วนใหญ่มีการกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาแบบคงที่ มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต่างคนต่างพัฒนา ขาดการบูรณาการ ทำให้องค์กรขาดความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะเป็นสาเหตุให้ภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ตามแนวทางการกระจายอำนาจในอนาคต

การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้างกรอบที่ทำให้มีการปรับตัวขององค์กรในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น กระจายความเจริญไปสู่ท้องถิ่น มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อให้การจัดการปัญหา และบริการสาธารณะต่างๆ เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีบุคลากรส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลให้มีความเหมาะสมกับการบริหารและหน้าที่ของเทศบาล และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ

ราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” โดยการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการยึดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เปลี่ยนมาเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน การบริหารงาน คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลที่อยู่ใจกลางเมืองและเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจการค้าของจังหวัดชลบุรี ที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันเมืองบ้านสวนเป็นชุมชนขนาดใหญ่ที่มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

ส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. สำนักการคลัง
3. สำนักการช่าง
4. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองวิชาการและแผนงาน
6. กองการศึกษา
7. กองสวัสดิการสังคม
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลเมืองบ้านสวนมีหน้าที่ที่ให้บริการสังคมแก่ประชาชนและชุมชน มีหน้าที่ปกครอง ดูแลและบำรุงท้องถิ่นตามระบบของเทศบาล เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่แทนรัฐในการบริหารจัดการในพื้นที่ของตน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี รองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ ตามแผนการปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินอีกด้วย การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณค่า ประสิทธิภาพและเพื่ออนาคตของตัวบุคลากรเอง ด้วยความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้เทศบาลเมืองบ้านสวนต้องเร่งพัฒนาองค์กรให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และทำให้บุคลากรมีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา และสามารถแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาให้กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนจะต้องสามารถนำเทคนิค วิธีการสร้างแรงจูงใจทั้ง

ทางตรงและทางอ้อมมาใช้ เพื่อให้บุคลกรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความกระตือรือร้นที่จะได้รับการพัฒนา

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความต้องการทราบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ว่ามีมากน้อยเพียงใด และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความต้องการแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำข้อผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
5. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
7. บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยกำหนดกลุ่มบุคลากรตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านสวน
2. ศึกษาตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง รวม 5 ด้าน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เทศบาลเมืองบ้านสวนสามารถนำผลการศึกษาไปจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามที่ต้องการ

2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ต้องการได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลและการสร้างแนวคิดในการทำงาน เพื่อทำให้บุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ข้อ 297 ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานของเทศบาล เช่น ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล โครงสร้างของหน่วยงาน เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น งานด้านการเงินและบัญชี งานด้านช่าง งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ด้านการบริหาร หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน การประสานงาน การบังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำ เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติที่ดี เกี่ยวกับตนเอง การทำงานและคนรอบข้าง เช่น การส่งเสริมบุคลิกภาพ การเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของตนเอง เป็นต้น

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมทางศาสนา การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งในที่นี้หมายถึง เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบการทำงาน ณ เทศบาลเมืองบ้านสวน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน ซึ่งในที่นี้หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำเทศบาล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการข้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลนั้น ในที่นี้หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งเป็นพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่จบ หรือที่กำลังศึกษาอยู่ ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการทำงานในแต่ละเดือน ณ เทศบาลเมืองบ้านสวน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
   1.1 ความหมายความต้องการ
   1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   2.3 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
   3.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล
4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

French and Bell (1961 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 54) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเอง และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การได้ดีที่สุด มนุษย์จึงควรมีมุมองที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ทั้งในด้านส่วนตัวและความสามารถทางการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วินิจฉัย แก้ปัญหา และนำแผนไปปฏิบัติ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 436) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ อยากมี หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายมีแรงขับภายในเกิดขึ้น เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายจึงจะกลับสู่ความสมดุลอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

พิภพ วชังเงิน (2547, หน้า 161-164) กล่าวว่า มาสโลว์เป็นคนแรกที่ศึกษาแล้วพบว่าความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ เพราะความต้องการถือเป็นสิ่งเร้าและแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of hierarchy needs theory) กล่าวว่า ในกระบวนการจูงใจ มีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ "ความต้องการ" ของมนุษย์ ดังนี้

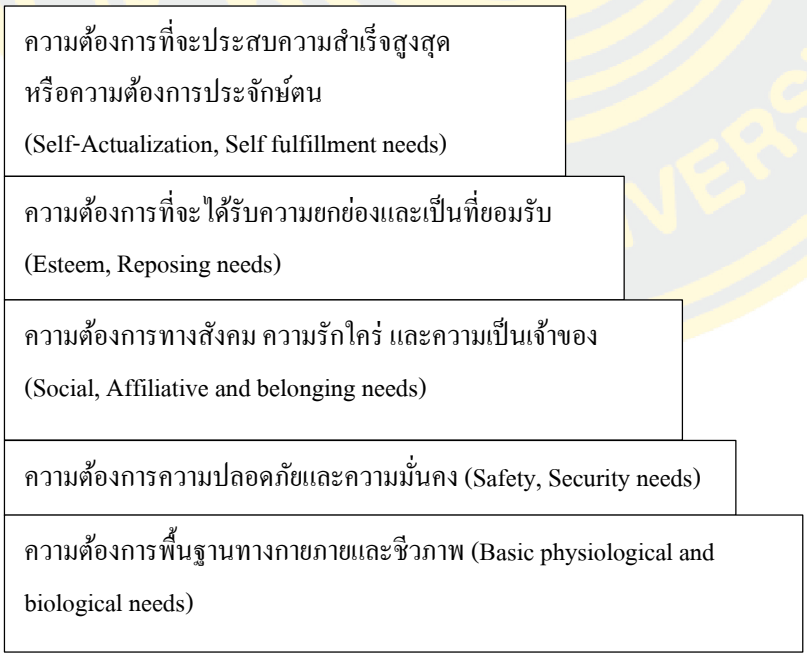
1. มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะต้องการสิ่งอื่นอีกไม่รู้จบ

2. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการที่สูงขึ้น

3. ความต้องการในระดับต้นเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

4. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับความตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรม แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีก

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน นิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of hierarchy needs theory) ซึ่งจัดลำดับไว้ 5 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้



ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพนั้น เป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอด อันเป็นเรื่องทางกายภาพและชีวภาพ รวมถึงความต้องการในปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง สำหรับความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคงนี้ เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตราย รวมทั้งความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรัก และรู้สึกเป็นเจ้าของนี้ บุคคลโดยทั่วไปมักจะมีความสัมพันธ์กับบิดามารดา สามีภรรยา และลูก รวมถึงญาติพี่น้อง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ถ้าปราศจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแล้ว จะรู้สึกว่าเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา หรือไม่มีคุณค่า

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาของคนอื่น เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น

ความต้องการเหล่านี้อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง มีความสำเร็จ มีความมั่นใจ และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ

2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียง ซึ่งเป็นการได้รับการเคารพหรือความยกย่องจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด มาสโลว์ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับการที่บุคคลพยายามมุ่งตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired needs theory)

McClelland (1962 อ้างถึงใน พิภพ วชังเงิน, 2547, หน้า 164-165) กล่าวว่า ความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)

McClelland ชี้ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

1.3 ต้องการผลตอบรับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานดีเพียงใด ทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความชำนาญในการวางแผน McClelland พบว่า ผู้ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ปรับปรุง ตั้งเป้าหมาย แก้ไข การทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางสังคมหรือความผูกพัน (Need for affiliation)

บุคคลต่างต้องการความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนอื่น ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carngie ที่ว่า บุคคลมีความปรารถนา เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน มนุษย์มีความต้องการ ทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมมากกว่า

3. ความต้องการทางอำนาจ (Need for power)

คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงก็จะทำทุกทางให้ได้มาโดยใช้อำนาจหน้าที่ โดยแบ่ง บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ไม่คิดถึง ส่วนรวม

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์การที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for institution power) ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือคนอื่น ให้คนอื่นเคารพนับถือ ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์การอยู่เสมอ

ความต้องการอำนาจเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจ บุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ ผู้บริหารโดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่า คนอื่นจนเป็นที่ยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's need theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน พิภพ วชังเงิน, 2547, หน้า 169) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนั้น การทำ ให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลังหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เขากำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) มนุษย์ต้องการการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เครื่องใช้ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฉะนั้น สัจธรรมคนทำงานก็เพื่อต้องการปัจจัยโดยเฉพาะเงินเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคง ปลอดภัย ความยุติธรรม

2. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) ต้องการได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ชั้น ตำแหน่ง มีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) มีมิตรไมตรีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม กลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ องค์การควรส่งเสริมและสร้างให้บุคลากรรักสามัคคี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทุกลำดับสถานภาพ แม้กระทั่งบุคคลภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ สรุปได้ว่า ความต้องการ คือ สิ่งที่มนุษย์แสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งแต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป อาจขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สังคม รวมไปถึงความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลด้วย แต่จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการแล้ว พื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ได้กล่าวไว้ และที่สำคัญมนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด (ราชบัณฑิตยสถาน 2546, หน้า 436) ดังนั้น ความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญและความจำเป็นมากในการที่มนุษย์จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะ ประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ให้กับตนเองและองค์การต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรตระหนักถึง เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นความต้องการลำดับที่ 4 คือ ความต้องการที่จะ ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ กล่าวคือ บุคลากรมีความต้องการเป็นที่ยอมรับทั้งในสังคมการทำงาน มีชื่อสียงเป็นที่รู้จัก และได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง ส่วนทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ มีความต้องการทางด้านความสำเร็จ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนและในทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer บุคลากรมีความต้องการความก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ชั้น ตำแหน่งมีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เสาวลักษณ์ สิงหโกวินทร์ และกมล อดุลพันธ์ (2535, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาบุคคล (Personnel development) เป็นความหมายที่ค่อนข้างกว้าง เพราะคำว่า "พัฒนา" (Development) นั้น มีนัยที่แสดงถึงความเติบโตทั้งมวลของมนุษย์ ซึ่งหมายรวมถึงการขยายขอบเขตความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนานั้นหมายรวมถึงการเจริญเติบโตของบุคคลในทุก ๆ ด้าน และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาจจะตลอดชีวิตของบุคคลนั้น การพัฒนาบุคคลในองค์กรจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในแนวทางหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2539, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าคือ การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฮาร์บิสัน (Harbison, F.H.) ไมเออร์ (Myers, C.A.) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะ ความสามารถของประชาชนในสังคม สำหรับในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 83) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546, หน้า 2 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 17) สรุปความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ใกล้เคียงกับพะยอม วงศ์สารศรี โดยหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546, หน้า 15 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 18) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการ ธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะเน้นกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การต้องการ ส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งพนักงานขององค์การ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พิภพ วชังเงิน (2547, หน้า 182) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์การว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน คำนิยมและเจตคติของบุคลากรในองค์การที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นไปทางที่พึงประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพระการปฏิบัติงานในองค์การก็เหมือนเสียงดนตรีที่ต้องเกิดจากการประสานเสียงจึงมีความไพเราะ การปฏิบัติงานที่ดีก็ต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

มัลลี เวชชาชีวะ (2524, หน้า 16) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายครอบคลุมถึงกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพการฝึกอบรมในการทำงาน จนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่น ๆ และยังอธิบายต่อไปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคนตรงที่ว่า การพัฒนากำลังคนอยู่ที่กิกรรมของตลาดแรงงานแล้ว ยังรวมถึงการฝึกอบรม การบรรจุแต่งตั้งต่างๆ เมื่อบรรจุเข้ามาแล้วก็ต้องมีการฝึกอบรมในงาน แต่เมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งอาจต้องมีการโยกย้าย บรรจุคนใหม่ข้ามาแทน การบรรจุแต่งตั้งและการฝึกอบรม จึงมีตลอดเวลาทำแล้วทำอีกไม่มีสิ้นสุด

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 83-84) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำได้

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานการฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

พิภพ วชังเงิน (2547, หน้า 197) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่องค์การสังคมและประเทศชาติ ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ต่างมีความสุข เป็นอานิสงส์ต่อสภาพสังคมส่วนรวม

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะองค์การมีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552, หน้า 8) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์การได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้งานขององค์การ ในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยพัฒนาองค์การ องค์การประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์การเป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์การย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เมื่อองค์การมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ กรอบครัว ให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไปจนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่า ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเกิดจากบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวพันกับระบบการบริหารที่ดีของผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

สรุป ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สิ่งที่องค์กรต้องกระทำเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลไปยังองค์กรที่จะได้พัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิภพ วชังเงิน (2547, หน้า 96-197) ได้เสนอวิธีการพัฒนาพนักงานไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์การ โดยศึกษาจากแผนกำลังคนขององค์การ เพื่อจะให้ทราบถึงตำแหน่งงานที่ต้องการในอนาคต ลักษณะงานการบริหารคุณลักษณะที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ

2. ประเมินความสามารถด้านการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติ การปรับปรุงตนเอง การศึกษาหาความรู้และการเอาใจใส่ต่องาน ประเมินความสามารถในการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรม เจตคติต่องาน เพื่อนร่วมงาน

3. สำรวจอัตรากำลังพนักงานระดับบริหารจากทะเบียนประวัติ เพื่อดูอายุการทำงาน ประสบการณ์ อายุจริงของบุคคล คุณสมบัติ ฯลฯ

4. วางแผนพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน โดยคำนึงถึงความต้องการในการพัฒนาของแต่ละบุคคล หัวหน้างานร่วมมือกับแผนกบุคคลวางแผนพัฒนาบุคคล

5. แผนกบุคคลรับผิดชอบในการเสนอโครงการพัฒนาและอบรม ร่วมมือกับหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล ซึ่งอาจพัฒนาได้หลายวิธี เช่น ให้ทดลองเรียนรู้งานเพื่อให้มีประสบการณ์จากงาน, ให้ทดลองรับผิดชอบงานในระบบบริหาร, แต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยมอบหมายให้ทำโครงการที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง, และมอบหมายให้ไปร่วมประชุมเกี่ยวกับการบริหาร

6. ประเมินผลการพัฒนาและอบรม ถ้าเป็นที่พอใจก็จะได้รับพิจารณาแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ การพัฒนาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของแต่ละบุคคลไปด้วย เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกับตัวบุคคล และเกิดประ โยชน์สูงสุด

ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ส่วนที่ 4 หน้า 158-168 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนา และต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 290 การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ 291 การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ 292 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

2. หลักสูตรการพัฒนาที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289

3. การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

4. ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้ข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 297 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหาร งานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 298 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

1. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้นการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

2.1 การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้ใต้บังกับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษาหรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2.2 วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

3. ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

3.1 ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

3.2 ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจละเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

3.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่นและอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

3.4 กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

3.5 ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน

4. ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

4.1 มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

4.2 เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

4.3 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังกับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

4.4 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ กท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 301 แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. เป้าหมายการพัฒนา
3. หลักสูตรการพัฒนา
4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
5. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
6. การติดตามและประเมินผล

ข้อ 302 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถละทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 303 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 304 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

4. หลักสูตรด้านการบริหาร

5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ Dessler (2003 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2546, หน้า 201) ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การจัดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับนายจ้างและรับรู้สารสนเทศที่จำเป็นเพื่อให้กรปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว เช่น การเบิกเงินเดือนมีวิธีการอย่างไร การทำบัตรประจำตัวทำได้อย่างไร ชั่วโมงการทำงานเริ่มและเลิกเวลาใด จะต้องทำงานรวมกับใครบ้าง การปฐมนิเทศเป็นองค์ประกอบของกระบวนการปรับตัวทางสังคมของพนักงานใหม่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังที่จะปลูกฝังทัศนคติมาตรฐานคุณค่าและรูปแบบพฤติกรรมตามที่องค์กรและฝ่ายต่าง ๆ คาดหวังไว้ ถ้าสามารถดำเนินการ โครงการปฐมนิเทศได้อย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยลดความกังวลและความตื่นเต้นของพนักงานใหม่ในการเข้าทำงานวันแรกได้

2. การฝึกอบรม หมายถึง การปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2532, หน้า 1)

3. การศึกษา หรือดูงาน คือ การแสวงหาเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรมโดยวิธีการเดินทางไปแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้โดยเห็นกับตาและสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้ (วราลักษณ์ ไชยทัพ, 2544 หน้า 92)

4. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน หรือการสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530, หน้า 809-810)

5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน (ชนิตว์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ, 2549)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 306 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตมแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 307 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ข้ารับการพัฒนา

ข้อ 308 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ให้การพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่า แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้ทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกบาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานทศบาลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่เสียหายแก่ราชการ และ ไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 313 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

2. ผู้ไปศึกษาขั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาขั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาขั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

3. เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4. เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่คู่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต่อรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

5. สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 314 การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด เว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย

2. จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 315 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกบาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

1. บันทึกแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม

2. หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ

3. หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา

4. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาศึกษาได้ตามเหตุความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้ง หรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้ว หากมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีก โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาลทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือน ทุนที่ได้รับระหว่างศึกษา เงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือกับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทุน และเงินที่ราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามกำหนดสัญญาก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับการอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในขั้นสูงกว่าปริญญาตรีจะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล เทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้อนุมัติ ไม่ว่ากรณีใด ๆ

ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ 324 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้ไปศึกษาฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้นก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษาฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรมต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สรุป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาลนั้น เป็นการกำหนดการบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตลอดจนนโยบายของนายกทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาทศบาล บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาลไว้ ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความแตกต่าง ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และส่วนราชการที่สังกัด และศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 120 คน ซึ่งประมวลผลโดยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ได้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการในการพัฒนาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/ คุณธรรม/ จริยธรรม ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/ คุณธรรม/ จริยธรรม ด้านนันทนาการ ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านความต้องการ ด้านการบริหาร อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความแตกต่าง ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และส่วนราชการที่สังกัด มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

จุฬาภรณ์ จันทนา (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test) และ F-test (One-way ANOVA) ส่วนการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนองมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม และน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง พบว่าข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิสิฐ พันนายัง (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 2. เปรียบเทียบความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักปกครองท้องที่ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และสถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ส่วนการศึกษา พบว่า นักปกครองท้องที่ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับมากที่สุด และมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเป็นอันดับรองลงมา คือ ด้านทัศนคติ อันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักปกครองท้องที่ ที่มีตำแหน่งปัจจุบัน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บุญเรียม มากนวล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล ตามความแตกต่างกัน ด้านปัจจัย

ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ส่วนการศึกษา พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว เป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญา ตินตะบุระ (2555) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวม 5 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาข้าราชการในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ ถือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนองมากกว่าเพศหญิง, จำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น, จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น, จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น, จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุการทำงานอื่น และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยตรวจสอบมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการในสังกัดอื่น

วิทวัส แสงทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 485 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาค้นการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 การสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ						
	เพศ	**อายุ**	**สถานภาพ**	**ระดับการศึกษา**	**รายได้ต่อเดือน**	**ตำแหน่งหน้าที่**	**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน**
ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550)	X	X	-	X	-	X	X
จุฬาภรณ์ จันทนา (2553)	X	X	X	✓	X	✓	✓
พิสิฐ พันนายัง (2554)	✓	✓	✓	X	-	✓	✓
บุญเรียม มากนวล (2554)	X	X	-	X	-	X	✓
กัญญา ตินตะบุระ (2555)	X	✓	✓	X	-	-	X
วิทวัส แสงทอง (2557)	✓	✓	-	X	-	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ ตัวแปรที่มีผลหรือแตกต่างกับความต้องการพัฒนาตนเอง

X ตัวแปรที่ไม่มีผลหรือไม่แตกต่างกับความต้องการพัฒนาเอง

\- ไม่ได้ศึกษา

ตารางที่ 2 การสกัดตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**
ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550)	ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน 3. ด้านการบริหารงาน 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรม และจริยธรรม 5. ด้านภาษาต่างประเทศ 6. ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ 7. ด้านนันทนาการ

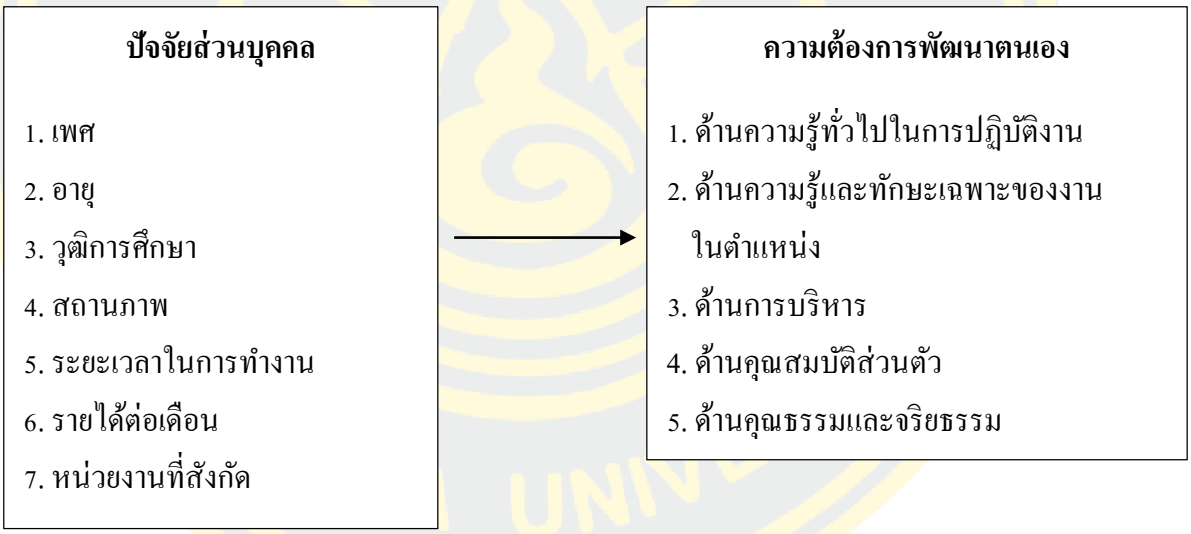
ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จุฬาภรณ์ จันทนา (2553)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง 1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการพัฒนาตนเอง
พิสิฐ พันนายัง (2554)	ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องที่ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 1. ทักษะความรู้ความสามารถ 2. ทักษะด้านทัศนคติ 3. ทักษะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
บุญเรียม มากนวล (2554)	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
กัญญา ดินตะบุระ (2555)	ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
วิทวัส แสงทอง (2557)	ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการศึกษาดูงาน 4. ด้านกิจกรรมการพัฒนา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเอง จากระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ส่วนที่ 4, หน้า 158 – 168) การพัฒนาพนักงานเทศบาลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 327 คน

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการของยามาเน่ โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนด .05)

แทนค่า $n = \frac{327}{1+327(0.05)^2}$

$= 179.67$

$= 180$

ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 180 คน

3. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จากจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สำหรับการแจกแบบสอบถามจะเป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากรายชื่อ

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

เมื่อ n_i = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i

n = ขนาดตัวอย่าง

N_i = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i

N = ขนาดของประชากร

แทนค่า $n_i = \frac{77}{327/180}$

= 42

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามส่วนราชการ

หน่วยงาน	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัดเทศบาล	77	42
สำนักการคลัง	50	28
สำนักการช่าง	45	25
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	70	38
กองวิชาการและแผนงาน	30	17
กองการศึกษา	33	18
กองสวัสดิการสังคม	20	11
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1
รวม	**327**	**180**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านต่างๆ 5 ด้าน เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ด้านด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านการบริหาร จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 4 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบลิเคิทสเกล (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 339) ซึ่งเป็นการให้คะแนนไปในทิศทางเดียวกันในกรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก และกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ความต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
ความต้องการมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ความต้องการปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ความต้องการน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ความต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยใช้ค่า IOC ดังต่อไปนี้

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยข้อคำถามทุกข้อต้องมีค่าความสอดคล้องเกิน 0.5 จึงจะสามารถวัดได้ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ผู้วิจัยทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรเทศบาลเมืองแสนสุข) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบสอบถาม แบบ Cronbanch's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .905 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 180 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 180 คน และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 180 ชุด

3. จากการเก็บข้อมูล ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 180 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่

2. ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ เพศ และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ใช้เกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินค่าเฉลี่ยรายด้าน แปลผลแบบอิงเกณฑ์ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 9 อ้างถึงใน พจนา วรรณเสรี, 2545, หน้า 27) แปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.59	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 180 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	75	41.70
1.2 หญิง	105	58.30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	46	25.60
2.2 31-40 ปี	75	41.70
2.3 41-50 ปี	47	26.10
2.4 51-60 ปี	12	6.70
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปวช.	16	8.90
3.2 ปวส.	34	18.90
3.3 ปริญญาตรี	101	56.10
3.4 ปริญญาโทและสูงกว่า	29	16.10
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	108	60.00
4.2 สมรส	62	34.40
4.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	5.60
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	117	65.00
5.2 11-20 ปี	45	25.00
5.3 21-30 ปี	13	7.20
5.4 31 ปีขึ้นไป	5	2.80
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	17	9.40
6.2 10,001-20,000 บาท	112	62.20
6.3 20,001-30,000 บาท	26	14.40
6.4 30,001-40,000 บาท	16	8.90
6.5 มากกว่า 40,000	9	5.00

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
7. หน่วยงานที่สังกัด		
7.1 สำนักปลัดเทศบาล	42	23.30
7.2 สำนักการช่าง	28	15.60
7.3 กองวิชาการและแผนงาน	25	13.90
7.4 กองสวัสดิการสังคม	38	21.10
7.5 สำนักการคลัง	16	8.89
7.6 สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	18	10.00
7.7 กองการศึกษา	11	6.10
7.8 หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1.11
รวม	**180**	**100.00**

จากตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.30 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.70 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 26.10 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 25.60 และอายุระหว่าง 51-60 น้อยที่สุด ร้อยละ 6.70 โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.10 วุฒิการศึกษาระดับ ปวส. ร้อยละ 18.90 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 16.10 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. ร้อยละ 8.90 โดยมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาคือสถานภาพสมรส ร้อยละ 34.40 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 5.60 ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 65.00 รองลงมา ระยะเวลา 11 - 20 ปี ร้อยละ 25.00 ระยะเวลา 21 - 30 ปี ร้อยละ 7.20 และระยะเวลา 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.80 ตามลำดับ และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 62.20 และมากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด ร้อยละ 5.00 โดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดมากที่สุดคือสำนักปลัดเทศบาล ร้อยละ 23.30 รองลงมา กองสวัสดิการสังคม ร้อยละ 21.10 และหน่วยตรวจสอบภายในน้อยที่สุด ร้อยละ 1.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร 5 ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.49	0.456	มากที่สุด
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง	4.36	0.441	มากที่สุด
3. ด้านการบริหาร	4.24	0.496	มากที่สุด
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	3.98	0.466	มาก
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.08	0.510	มาก
รวม	**4.23**	**0.303**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, SD = 0.303) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.68	0.501	มากที่สุด
2.. เรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.49	0.584	มากที่สุด
3. เรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย	4.42	0.588	มากที่สุด
1.4 เรื่องนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล	4.35	0.602	มากที่สุด
รวม	**4.49**	**0.456**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49, SD = 0.456) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ข้อ ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย และเรื่องนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1. เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.56	0.627	มากที่สุด
2. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน	4.38	0.562	มากที่สุด
3. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่	3.98	0.630	มาก
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงาน	4.51	0.584	มากที่สุด
รวม	**4.36**	**0.441**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, SD = 0.441) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีความต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงาน และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ตามลำดับ

โดยมีความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านการบริหาร

ด้านการบริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.50	0.544	มากที่สุด
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน	4.39	0.574	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	4.02	0.681	มาก
4. ส่งเสริมความสามารถด้านการบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ	4.07	0.682	มาก
รวม	**4.24**	**0.496**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.496) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร เรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน โดยมีความต้องการส่งเสริมความสามารถด้านการบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ และต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง	3.85	0.697	มาก
2. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	4.18	0.554	มาก
3. การพัฒนาด้านการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี	3.96	0.582	มาก
4. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	3.92	0.516	มาก
รวม	**3.98**	**0.466**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.466) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัวทั้ง 4 ข้อ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การพัฒนาด้านการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และการพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.21	0.595	มากที่สุด
2. อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ	4.12	0.591	มาก
3. การพัฒนาด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม	3.84	0.636	มาก
4. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 5ส.	4.16	0.581	มาก
รวม	**4.08**	**0.510**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, SD = 0.510) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 5ส. อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ และการพัฒนาด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศชาย (N=75)		**เพศหญิง (N=105)**		
$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	*t*
4.15	0.319	4.29	0.277	.002

จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .002) โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 4.29 (SD=0.277) สูงกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 4.15 (SD=0.319)

2. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	SD
20-30 ปี	46	4.22	0.285
31-40 ปี	75	4.27	0.314
41-50 ปี	47	4.23	0.289
51-60 ปี	12	3.99	0.275

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, SD = 0.314) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี ($\overline{X}$ = 4.23, SD = 0.289) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.275)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.773	3	0.258	2.905	0.036
ภายในกลุ่ม	15.615	176	0.089		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แต่ละช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.036) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงอายุ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ระหว่างกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Procedure) ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	-	-0.04584	-0.01122	0.22699
31-40 ปี	-	-	0.03462	0.27283*
41-50 ปี	-	-	-	0.23821
51-60 ปี	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD
ปวช.	16	3.94	0.354
ปวส.	34	4.13	0.300
ปริญญาตรี	101	4.30	0.273
ปริญญาโทและสูงกว่า	29	4.28	0.258

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.273) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า ($\overline{X}$ = 4.28, SD = 0.258) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ปวช. ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.354)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.228	3	0.743	9.231	0.000
ภายในกลุ่ม	14.16	176	0.08		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.000) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและสูงกว่า โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและสูงกว่า
ปวช.	-	-0.18438	-.35442*	-.34386*
ปวส.	-	-	-.17005*	-0.15948
ปริญญาตรี	-	-	-	0.01057
ปริญญาโทและสูงกว่า	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\overline{X}$	SD
โสด	108	4.23	0.318
สมรส	62	4.23	0.259
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	4.21	0.399

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ($\overline{X}$ = 4.23, SD = 0.318) และสมรส ($\overline{X}$ = 4.23, SD = 0.259) เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\overline{X}$ = 4.21, SD = 0.399)

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.041	0.959
ภายในกลุ่ม	16.381	177	0.093		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพไม่แตกต่างกันจึงไม่ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

5. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	$\overline{X}$	SD
ไม่เกิน 10 ปี	117	4.24	0.299
11-20 ปี.	45	4.27	0.283
21-30 ปี	13	4.17	0.207
31 ปีขึ้นไป	5	3.82	0.496

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, SD = 0.283) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.24, SD = 0.299) ส่วนกลุ่มที่มีระดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.82, SD = 0.496)

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.972	3	0.324	3.701	0.013
ภายในกลุ่ม	15.416	176	0.088		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.013) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ไม่เกิน 10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	-	-0.03658	0.06368	.41675*
11-20 ปี	-	-	0.10026	.45333*
21-30 ปี	-	-	-	0.35308
31 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	17	3.99	0.324
10,001-20,000 บาท	112	4.23	0.307
20,001-30,000 บาท	26	4.30	0.273
30,001-40,000 บาท	16	4.31	0.194
มากกว่า 40,000 บาท	9	4.27	0.262

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, SD = 01943) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.273) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท $\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.324)

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.252	4	0.313	3.618	0.007
ภายในกลุ่ม	15.137	175	0.086		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.007) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตัวแปรรายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทโดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-.24659*	-.31369*	-.32426*	-0.27843
10,001-20,000 บาท	-	-	-0.0671	-0.07768	-0.03185
20,001-30,000 บาท	-	-	-	-0.01058	0.03526
30,001-40,000 บาท	-	-	-	-	0.04583
มากกว่า 40,000 บาท	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	n	$\overline{X}$	SD
สำนักปลัดเทศบาล	42	4.30	0.289
สำนักการช่าง	28	4.29	0.211
กองวิชาการและแผนงาน	25	4.24	0.244
กองสวัสดิการสังคม	38	4.16	0.281
สำนักการคลัง	16	4.31	0.164
สำนักการสาธารสุขและสิ่งแวดล้อม	18	4.01	0.513
กองการศึกษา	11	4.35	0.179
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	3.80	0.424

จากตารางที่ 25 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกองการศึกษา เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, SD = 0.179) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักการคลัง ($\overline{X}$ = 4.31, SD = 0.164) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ($\overline{X}$ = 3.80, SD = 0.424)

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.036	7	0.291	3.485	0.002
ภายในกลุ่ม	14.353	172	0.083		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.002) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน่วยงาน โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของบอนเฟอโรนี ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	สำนักปลัดเทศบาล	สำนักการช่าง	กองวิชาการและแผนงาน	กองสวัสดิการสังคม	สำนักการคลัง	สำนักการสาธารสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน
สำนักปลัดเทศบาล	-	0.00536	0.062	0.13947	-0.00625	.29444*	-0.05	0.5
สำนักการช่าง	-	-	0.05664	0.13412	-0.01161	.28909*	-0.05536	0.49464
กองวิชาการและแผนงาน	-	-	-	0.07747	-0.06825	0.23244	-0.112	0.438

หน่วยงานที่สังกัด	สำนักปลัดเทศบาล	สำนักการช่าง	กองวิชาการและแผนงาน	กองสวัสดิการสังคม	สำนักการคลัง	สำนักการสาธารสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-0.14572	0.15497	-0.18947	0.36053
สำนักการการคลัง	-	-	-	-	-	0.30069	-0.04375	0.50625
สำนักการสาธารสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-0.34444	0.20556
กองการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	0.55
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงานสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงานสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสำนักการช่างมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงานสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 180 คน โดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด คือ 10,001-20,000 บาท ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เทศบาลเมืองบ้านสวนไม่เกิน 10 ปี และส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการพัฒนาตนเองอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ถัดไปคือด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบผลดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศชาย

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนช่วงอายุอื่นมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แลปริญญาโทหรือสูงกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ปวส. มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

4. บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยภาพรวมผู้ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความต้องการพัฒนามากกว่าผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าบุคลากรทุกสถานภาพมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และ 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป

6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท , 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท

7. บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล และสำนักการช่างมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่สังกัดสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สรุปผลสมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

4. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิสิฐ พันนายัง (2554) ศึกษา ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง และกัญญา ตินตะบุระ (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง และด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากผลงานของบุญเรียม มากนวล (2554) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความละเอียดในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนมากกว่า ทำให้เพศหญิงใส่ใจการพัฒนาตนเองมากกว่า โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรียม มากนวล (2554) ที่พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย

2.2 จำแนกตามอายุพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด เพราะในช่วงอายุดังกล่าวมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว ทำให้ทราบว่าในการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้ เพิ่มพูนทักษะการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ตินตะบุระ (2555) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าคุณวุฒิในระดับอื่น เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก ทำให้

เกิดอัตราการแข่งขันสูงขึ้นทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องเร่งพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทั้งด้านความรู้และหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร ฉายยา (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น

2.4 จำแนกตามสถานภาพพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ด้วยเหตุผลว่าเป็นสถานภาพที่ไม่มีครอบครัว ไม่มีความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการทำงานและสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองได้โดยไม่ต้องกังวลถึงปัจจัยอื่น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ พันนายัง (2554) ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น

2.5 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ เทศบาลเมืองบ้านสวน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น เนื่องจากบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วจะทราบแนวทางการปฏิบัติงานและมีความชำนาญงานรู้ว่าตนเองควรปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองในส่วนใด ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้เป็นต้นทุนในการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร ฉายยา (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น

2.6 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มากที่สุด เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยในระดับนี้จะมีตำแหน่งความรับผิดชอบค่อนข้างมาก การทำงานและการตัดสินใจต่างๆ มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้เป็นบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

2.7 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า ความต้องการพัฒนาตองเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่สังกัดในหน่วยงานกองการศึกษามีความต้องการมากกว่าสังกัดอื่น เพราะในสังกัดกองการศึกษาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายงานการปฏิบัติงานที่เป็นงานเฉพาะทาง จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานตลอดเวลา เนื่องจากหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานมักจะมีการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์แต่ละช่วงเวลา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน เทศบาลควรมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยในแผนพัฒนาควรกำหนดให้มีการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้บุคลากรจะได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานและตำแหน่งที่ปฏิบัติ โดยกำหนดช่วงเวลาและระยะเวลาให้เหมาะสมกับแผนพัฒนาบุคลากร

3. ด้านการบริหาร พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านเทคนิคการบริหารงาน และมีการเพิ่มเทคนิคเกี่ยวกับการประสานงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานร่วมกับส่วนราชการอื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้จัดการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรจัดให้มีการอบรม โครงการ หรือกิจกรรม โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้มาให้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ และผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรควรได้รับการส่งตัวไปฝึกอบรม ดูงาน หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น การอบรมในหลักสูตรประจำตำแหน่งที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสถาบันพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยกำหนด ทำให้อาจจะได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านวน ในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

2. ควรศึกษาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบและสรุปเป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี

3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างต่อเนื่อง และนำผลการศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน เพื่อให้ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558). *คู่มือระเบียบกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2558.* เข้าถึงได้จาก สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น: http://www.dla.go.th/templateOrganize/temp1/e_book_detail.jsp?id=7545

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). *คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กัญญา ตินตะบุระ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการใช้เครื่องมือชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.

จิระ หงส์ลดารมภ์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

จุฬาภรณ์ จันทนา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดระนอง.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏพันธ์ เขจรนันทน์. (2546). *การบริหารทรัพยากรบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทศบาลเมืองบ้านสวน. (2563). *แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566).* ชลบุรี: เทศบาลเมืองบ้านสวน.

เทศบาลเมืองบ้านสวน. (2564). *การกำหนดโครงสร้างและจัดแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลเมืองบ้านสวน.* ชลบุรี: เทศบาลเมืองบ้านสวน.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 10-12.

ภานุวัฒน์ เวชพนม. (2550). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของนพักงานส่วนตำบลองคีการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (Human Resource Management in the Public Sector)*. เข้าถึงได้จาก http://identity.bsru.ac.th/archives/2500

มัลลี เวชชาชีวะ. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิทวัส แสงทอง. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2532). *กระบวนการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.

บุญเรียม มากนวล. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. (2545). *หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปวช. ☐ ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท และสูงกว่า

4. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เกิน 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาท

7. หน่วยงานที่สังกัด

☐ สำนักปลัดเทศบาล ☐ สำนักการคลัง

☐ สำนักการช่าง ☐ สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

☐ กองวิชาการและแผนงาน ☐ กองการศึกษา

☐ กองสวัสดิการสังคม ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยระดับความต้องการมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการมาก

3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน					
1.1 เรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
1.2 เรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
1.3 เรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย					
1.4 เรื่องนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล					
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง					
2.1 เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2.2 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน					
2.3 ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่					
2.4 จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านการบริหาร 3.1 การพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
3.2 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน					
3.3 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน					
3.4 ส่งเสริมความสามารถด้านการบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ					
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 4.1 การพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง					
4.2 การพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน					
4.3 การพัฒนาด้านการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี					
4.4 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5.1 พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
5.2 อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ					
5.3 การพัฒนาด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม					
5.4 พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 5ส.					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหาร

.....

.....

.....

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

.....

.....

.....

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	27 สิงหาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 43/1 หมู่ที่ 5 ตำบลหนองรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2557-2560 พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 รัฐศาสตรบัณฑิต (การระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2564 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา