

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

THE NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE AGENCY.

A CASE STUDY: MINISTRY OF NATURAL RESOURCES AND ENVIRONMENTAL

สุธีรา อัมพาผล *

ปฏิพัทธ์ จันทร์รุ่งเรือง **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีเพศและระดับการทำงานที่ต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,002 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านทักษะพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.23$, $sd. = 0.87$) ด้านสมรรถนะตามสายงาน ($\bar{x} = 4.21$, $sd. = 0.86$) ด้านสมรรถนะหลัก ($\bar{x} = 4.08$, $sd. = 1.01$) และด้านความรู้ ($\bar{x} = 4.07$, $sd. = 1.02$) ตามลำดับ บุคลากรมีความคาดหวังในการต้องการจัดฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $sd. = 0.94$)

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (เพศ, ระดับการทำงาน) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่

* ข้าราชการ สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,
email : potterploy27@gmail.com

** ข้าราชการ สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,
email : patipat.research@gmail.com

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่การพัฒนาตนเองในด้านทักษะพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่แตกต่างกัน และพบว่าแต่ละระดับการทำงานบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ แต่ละระดับการทำงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการ การพัฒนาตนเอง บุคลากร

Abstract

This research aimed to study self-development needs of the personnel under Ministry of Natural Resources and Environment and to compare fundamental factors which had effect on them whom were different in sex and working level. The research population were personnel of the Permanent Secretary Office and sample size is 1,002. Ministry of Environment and Natural Resources. This survey research used questionnaire for data collecting and used statistics included percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA. for data analyzing.

The research found that

1. Personnel under the Ministry of Natural Resources and Environment showed high level of self-develop needs which covered 4 skills, the most was basic skills ($\bar{x} = 4.23$, $sd. = 0.87$) followed with performance-based ($\bar{x} = 4.21$, $sd. = 0.86$) core competencies ($\bar{x} = 4.08$, $sd. = 1.01$) and knowledge ($\bar{x} = 4.07$, $sd. = 1.02$). By overall, the personnel expected to require training at high level. ($\bar{x} = 4.16$, $sd. = 0.94$)

2. The comparison of fundamental factors (gender, work level) about their self-development demands, the study found that both males and females had no different in their needs on self-developing significantly at 0.05 level, but they specified to develop their basic skills differently. Comparing by work level found that their self-developing needs varied significantly at 0.05, but were not different in case of knowledge development.

Keywords : The Need, Self-Development, Personnel

บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์สังคมเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถูกเชื่อมโยงด้วยยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพ สมรรถนะเพิ่มมากขึ้นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเต็มตัว ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับตัวของบุคลากรเองที่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองหรือไม่ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากตัวของผู้รับการพัฒนาเอง และการที่จะให้บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจก็จะต้องพัฒนาในสิ่งที่บุคลากรต้องการ (วนิดา เลิศพิพัฒนานนท์, เยาวภรณ์ เลิศกุลทานนท์, และรัตนภรณ์ ชาติวงศ์, 2555) การพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการฟัง เช่น ฟังปาฐกถา ฟังการบรรยาย ฟังการอภิปราย เป็นต้น การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพทำได้หลายรูปแบบ เช่น เขียน หรือแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ เขียนเรื่องสนใจหรือเรื่องงานที่ปฏิบัติ เขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น การหมุนเวียนหรือสลับเปลี่ยนงานในหน้าที่การทำงาน เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยอาศัยเทคนิคการวิจัย ที่เป็นขั้นตอน เป็นระเบียบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นการพัฒนาตนเองให้รู้จักให้ความคิดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การไปสังเกตดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดดีจุดด้อยของงานที่ปฏิบัติ กับงานที่พบเห็นและเรียนรู้ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเป็นการพัฒนาตนเองโดยการลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การใช้ดุลยพินิจ การทำงานเป็นกลุ่ม การไปฝึกงานเป็นกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติเช่นกัน ได้ฝึกหัดงานได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ การติดตามและประเมินความก้าวหน้าของตนเอง (พิมพ์ใจ ปรางสุรางค์, ประวัติ ปรางสุรางค์, และจำเนียร จินด้าง, 2554)

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหลักในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและบุคลากร ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้วยภารกิจหลักด้านจัดฝึกอบรมสัมมนา ทำให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบาย และวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ ตลอดจนหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานร่วมกันให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประชาชนจะได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นทางสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ทำการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง

ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุกหน่วยงาน ในปีงบประมาณ 2559 โดยผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานดังกล่าว จะเป็นข้อมูลเพื่อให้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกระดับ และทางสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบ ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร/โครงการฝึกอบรมสัมมนาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนได้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของ บุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎี อี.อาร์.จี มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์ มีระดับความต้องการเพียง 3 ชั้น (อ้างอิงใน อาคม บุญเกิด, 2556) คือ 1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้าน ร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการด้าน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการระดับสูง

วินัย เพชรช่วย (2553) ได้ให้ความหมายไว้ 2 แนวทาง ดังนี้

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-Development แต่ยังมีคำที่มีความหมาย ใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self-Improvement) การ บริหารตน (Self-Management) และการปรับตน (Self-Modification) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเอง ให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคม คาดหวัง โดยความหมายที่ 1 การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วย ตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนอง ความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และความหมายที่ 2 การพัฒนาตนคือการพัฒนา ศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มี ประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

อาคม บุญเกิด (2556) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสงบสุขความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

อัญญา ศรีสมพร (2549) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้ความรู้ความสามารถดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตนเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น

มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พร้อมเป็นการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับสังคมในยุคสมัยโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญต่อตนเองและองค์กรอย่างยิ่ง

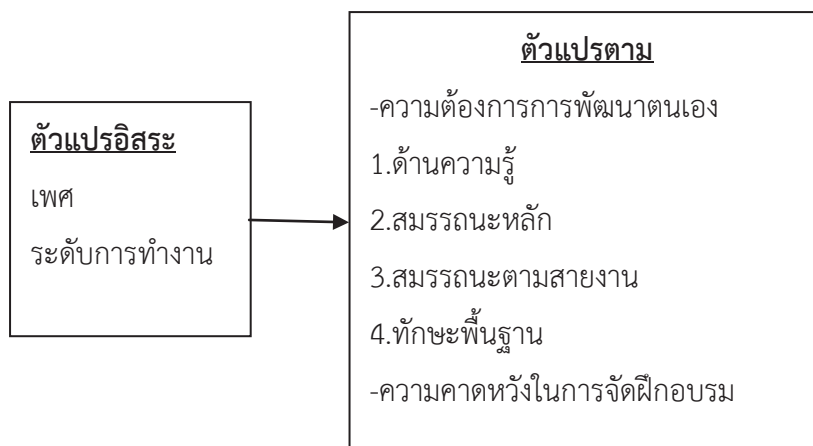
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้และวิจัยกองคลัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างอิงใน วนิดา เลิศพิพัฒนานนท์ และคณะ, 2555) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองคลังสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกองคลังมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

อาคม บุญเกิด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กงบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในแต่ละด้านในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และพบว่าด้านสายงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในสายงานอำนวยความจำเป็นให้ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายอื่น

จุฑามาศ พลัสสวาท (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษจำแนกตามเพศ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมและใช้แนวคิดเรื่องสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) มาประยุกต์ใช้โดยกำหนดเป็นตัวแปรตามความข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจตามสายงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 4. จริยธรรม และ 5. ความร่วมแรงร่วมใจ

3. สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะกลุ่มภารกิจงานเพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้กลุ่มภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ 1. ด้านบริหาร 2. ด้านอำนาจการ/สนับสนุน 3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4. ด้านน้ำในแผ่นดิน 5. ด้านสิ่งแวดล้อม

4. ทักษะพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญพื้นฐานที่แต่ละบุคคลในองค์กรพึงมี เช่น การบริหารจัดการองค์กร ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล/เอกสาร คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องและสนองกับความต้องการของบุคลากร

ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการสำรวจครั้งแรก โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการในการจัดฝึกอบรม และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (รวม 103 หน่วยงาน) ให้บุคลากรในหน่วยงานตอบแบบสำรวจ ระยะเวลารวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม 2558 – เมษายน 2559 และระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาจำนวน 3 เดือน (พฤษภาคม – สิงหาคม 2559)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกหน่วยงานประกอบไปด้วย ส่วนกลาง 11 หน่วยงาน และส่วนภูมิภาค 92 หน่วยงาน รวม 103 หน่วยงาน เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ซึ่งมีการโอนย้าย ลาออก บ่อยครั้ง ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) โดยผลการคำนวณจะได้จำนวนขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 387 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) โดยส่งแบบสำรวจจำนวนหน่วยงานละ 12 ฉบับ รวม 1,236 ฉบับ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,002 คน ตามจำนวนแบบสำรวจที่ได้รับการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 81 ซึ่งถือว่าได้ผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่น้อยกว่า 387 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสำรวจข้อมูลความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและสนองกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร แบ่งแบบสำรวจออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาตนเอง ส่วนที่ 3 ความคาดหวังในการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ในการออกแบบสำรวจดังกล่าวได้รับการพิจารณาผู้บริหารเพื่อให้ได้แบบสำรวจตามที่ต้องการในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-Way ANOVA โดยใช้วิธีการให้คะแนนและเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนความคิดเห็นในการสรุปประเมินผลออกเป็น 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด
คะแนนตั้งแต่	1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์	น้อย
คะแนนตั้งแต่	2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์	มาก
คะแนนตั้งแต่	4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไปจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับสายงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (รวม 1,002 คน)
เพศ	
ชาย	404
หญิง	598
อายุ	
ไม่เกิน 30 ปี	396
31-40 ปี	271
41-50 ปี	224
51-60 ปี	111
การศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	104
ปริญญาตรี	616
ปริญญาโท	279
ปริญญาเอก	3
ระดับสายงาน	
กลุ่มที่ 1 สำหรับข้าราชการ ระดับสูง (ผู้อำนวยการ)	25
กลุ่มที่ 2 สำหรับข้าราชการ ระดับกลาง (ชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส)	137
กลุ่มที่ 3 สำหรับข้าราชการ ระดับต้น (ชำนาญการ/ชำนาญงาน)	339
กลุ่มที่ 4 สำหรับข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ (ปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน)	239
กลุ่มที่ 5 พนักงานราชการ	262
รวม	1,002 คน

ส่วนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 2 สรุประดับความต้องการในการพัฒนาตนเองรายด้าน

หัวข้อความต้องการที่จะพัฒนา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	sd.	%	ระดับ
ด้านความรู้				
1. ความรู้ตามสายงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.82	1.07	76.47	มาก
2. ความรู้เรื่องระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.07	0.97	81.34	มาก
รวม	3.95	1.02	78.90	มาก
ด้านสมรรถนะ				
1. มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.20	0.99	83.99	มาก
2. การบริการที่ดี	3.95	1.06	78.92	มาก
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.15	0.95	83.05	มาก
4. ยึดมั่นในความชอบธรรมและจริยธรรม	4.13	0.95	82.65	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	3.97	1.11	79.42	มาก
รวม	4.08	1.01	81.61	มาก
ด้านสมรรถนะตามสายงาน				
1. ด้านการบริการ	3.98	1.01	79.54	มาก
2. กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ/สนับสนุน	4.11	0.94	82.22	มาก
3. กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ	4.13	0.95	82.63	มาก
4. กลุ่มภารกิจด้านน้ำในแผ่นดิน	4.07	0.99	81.42	มาก
5. กลุ่มภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม	4.21	0.86	84.21	มาก
รวม	4.10	0.95	82.00	มาก
ด้านทักษะพื้นฐาน				
1. การบริหารจัดการองค์กร	4.22	0.85	84.49	มากที่สุด
2. ภาษาอังกฤษ	4.36	0.80	87.15	มากที่สุด
3. การจัดการข้อมูล/เอกสาร	4.17	0.93	83.37	มาก
4. ความพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.18	0.90	83.65	มาก
รวม	4.23	0.87	84.67	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.09	0.96	81.80	มาก

สรุปจากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินผลสำรวจความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้ง 4 ด้านสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, $sd. = 0.96$) โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้าน “ทักษะพื้นฐาน” ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $sd. = 0.87$) รองลงมาที่มีความต้องการในด้าน “สมรรถนะตามสายงาน” ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, $sd. = 0.95$) และมีความต้องการน้อยที่สุดในด้าน “ความรู้” ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, $sd. = 1.02$)

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังที่ท่านต้องการในการจัดฝึกอบรม

ตารางที่ 3 สรุปความคาดหวังในการต้องการจัดฝึกอบรม

หัวข้อความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง			
	\bar{x}	sd.	%	ระดับ
1. เพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.89	84.99	มากที่สุด
2. พัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.18	0.94	83.53	มาก
3. สร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน	4.07	0.99	81.32	มาก
รวม	4.16	0.94	83.28	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความคาดหวังในการต้องการจัดฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $sd. = 0.94$) โดยมีความคาดหวังมากที่สุดในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, $sd. = 0.89$) รองลงมาเพื่อเพิ่มทักษะเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $sd. = 0.94$) และเพื่อสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $sd. = 0.99$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศ และระดับการทำงาน ที่มีต่อความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ และ ระดับการทำงาน ที่มีต่อความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) สมรรถนะหลัก 3) สมรรถนะตามสายงาน 4) ทักษะพื้นฐาน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้ เมื่อพิจารณาจากระดับความต้องการการพัฒนาตนเองที่ได้จากค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สามารถวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยพื้นฐาน (เพศ, ระดับการทำงาน) ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยพื้นฐาน (เพศ, ระดับการทำงาน) ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ

หัวข้อการประเมินผล	ระดับความคิดเห็น				t-test	p
	ชาย (n = 404)		หญิง (n = 598)			
	\bar{x}	sd.	\bar{x}	sd.		
1. ด้านความรู้	3.67	1.03	3.89	1.04	1.18	0.22
2. ด้านสมรรถนะ	3.85	1.02	3.98	1.02	0.89	0.21
3. ด้านสมรรถนะตามสายงาน	3.93	0.96	3.96	0.97	0.72	0.26
4. ด้านทักษะพื้นฐาน	3.85	0.85	4.28	0.83	5.93	0.01
รวม	3.83	0.97	4.03	0.96	2.18	0.17

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ ด้วยการทดสอบค่าสถิติ t-test: Paired Two Sample for Means ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งค่า P โดยรวมมากกว่าค่า $p = 0.05$ แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่การพัฒนาตนเองในด้านทักษะพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตารางที่ 5 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการทำงาน

หัวข้อการประเมินผล	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น				
	SS	df	MS	F	P - value
1. ด้านความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	0.213	4	0.053	0.798	0.57*
ภายในกลุ่ม	0.334	5	0.066		
รวม	0.547	9			
2. ด้านสมรรถนะหลัก					
ระหว่างกลุ่ม	1.275	4	0.318	4.510	0.0092
ภายในกลุ่ม	1.413	20	0.070		
รวม	2.688	24			
3. ด้านสมรรถนะตามสายงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.850	4	0.212	4.616	0.0083
ภายในกลุ่ม	0.920	20	0.046		
รวม	1.770	24			
4. ด้านทักษะพื้นฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.600	4	0.151	3.369	0.037
ภายในกลุ่ม	0.675	15	0.045		
รวม	1.275	19			

*มีระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าผลการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการทำงาน ด้วยการทดสอบค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งค่า P โดยรวมน้อยกว่าค่า $p = 0.05$ แสดงว่า แต่ละระดับการทำงานบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่ในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ แต่ละระดับการทำงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลและสรุป

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมอย่างไม่มีขีดจำกัด ทำให้ทุกคนต้องมีการปรับตัว และพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจกลับมาจำนวน 1,002 ชุด จาก 103 หน่วยงาน และพบว่าระดับความความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.09) โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านทักษะพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) เป็นอันดับ 1 เนื่องจากผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสายงานระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ซึ่งเป็นระดับที่ต้องใช้ทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานมากที่สุดจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการองค์กร เป็นต้น รองลงมาคือมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสมรรถนะตามสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) เป็นอันดับ 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสมรรถนะ (ค่าเฉลี่ย 4.08) เป็นอันดับ 3 และด้านความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.95) เป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงสายงานน้อยจึงเกิดความชำนาญงานจากประสบการณ์การทำงานในสายงานที่รับผิดชอบอยู่แล้วจึงเกิดความต้องการที่จะพัฒนาด้านความรู้ตามสายงานที่รับผิดชอบน้อยกว่าการพัฒนาด้านทักษะพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers ที่กล่าวว่า มนุษย์มีศักยภาพตามธรรมชาติที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนมองเห็นว่าวิชาที่เรียนมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความเป็นตัวเองทำให้มีโอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองได้ (อ้างอิงใน ธัญพร มงคลการ, 2546) และผลการวิจัยยังพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีความคาดหวังในการต้องการจัดฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคาดหวังมากที่สุดในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเพื่อเพิ่มทักษะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเพื่อสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้และวิจัยกองคลัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างอิงใน วนิดา เลิศพิพัฒนานนท์ และคณะ, 2555) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองคลัง สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกองคลังมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ผลจากการศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยแยกตามเพศและระดับการทำงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่การพัฒนาตนเองในด้านทักษะพื้นฐานเพศชาย และเพศหญิงมีความต้องการที่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการทำงาน พบว่าในแต่ละระดับการทำงานบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่ในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้แต่ละระดับการทำงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม บุญเกิด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กงบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในแต่ละด้านในภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และพบว่าด้านสายงานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานในสายงานอำนวยการ จะมีผลให้ข้าราชการตำรวจมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายอื่น รวมทั้งงานวิจัยของ จุฑามาศ พลัสสวาท (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาพิเศษจำแนกตามเพศพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ดังนั้นผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านทักษะพื้นฐาน ด้านสมรรถนะตามสายงาน ด้านสมรรถนะหลัก และด้านความรู้ ตามลำดับ บุคลากรมีความคาดหวังในการต้องการจัดฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (เพศ ระดับการทำงาน) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่การพัฒนาตนเองในด้านทักษะพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่แตกต่างกัน และในแต่ละระดับการทำงานบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่ในด้านความรู้ในแต่ละระดับการทำงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายเปิดโอกาสด้านการฝึกอบรมให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกระดับในแต่ละสายงานอย่างเท่าเทียมกัน
2. สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรออกแบบและปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะพื้นฐาน ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามสายงาน และด้านความรู้
2. ควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาบ่อยครั้ง เพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรอย่างแท้จริงและเพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีทักษะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการในแต่ละระดับการทำงาน และสามารถนำข้อมูลไปสู่การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและตรงกับความต้องการในการพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ พลัสสวาท. (2554). ความต้องการการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารการการศึกษาพิเศษ. *วารสารสารสนเทศ*, 12(2), 36-47.
- ธัญพร มงคลการ. (2546). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูปราชการของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

- พิมพ์ใจ ปรางค์สุรางค์, ประวัติ ปรางค์สุรางค์, และจำเนียร จินต์วง. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก. ใน รายงานการประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9 วันที่ 6-7 ธันวาคม 2555 ณ อาคารศูนย์เรียนรวมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ศาสตร์. นครปฐม: วิทยาเขตกำแพงแสน.
- วนิดา เลิศพิพัฒน์นนท์, เยาวภรณ์ เลิศกุลทาทนนท์, และรัตนภรณ์ ชาติวงศ์. (2555). ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานในสถานประกอบการประเภทโรงแรมรีสอร์ทและโฮมสเตย์ ในอำเภออัมพวาและพื้นที่ใกล้เคียง จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารการบริการและการท่องเที่ยว, 7(2), 27-38.
- วินัย เพชรช่วย. (2553). การพัฒนาตน (Self-Development). สืบค้น 9 มีนาคม 2560, จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.html
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง.
- อัญญา ศรีสมพร. (2549). การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อาคม บุญเกิด. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).