

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจของพนักงานส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ราชการ และประเภทส่วนราชการ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
c	แทน	สัมประสิทธิ์การจรรยา (contingency coefficient)
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean squares)
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p \leq .05$)
**	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p \leq .01$)
***	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p \leq .001$)
$P > .05$	แทน	การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น ความสำเร็จของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน วิเคราะห์โดยการหาจำนวน (n) และร้อยละ

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ วิเคราะห์โดยหาความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบระดับนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการเอส (S-Method) ของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 265 คน รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลแสดงด้วยตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=265)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	39.20
หญิง	161	60.80
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	87	32.80
ปริญญาตรี	167	63.00
ปริญญาโท	11	4.20

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=265)	ร้อยละ
3. อายุราชการ		
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	161	60.80
5-10 ปี	89	33.60
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	15	5.60
4. ส่วนราชการ		
สำนักปลัด	124	46.80
ส่วนการคลัง	81	30.60
ส่วนโยธา	60	22.60
5. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1-3	174	65.70
ระดับ 4-5	50	18.90
ระดับ 6 ขึ้นไป	41	15.40

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 265 คน จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็น เพศหญิงร้อยละ 60.80 และเป็นเพศชายร้อยละ 39.20 มีวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.80 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 4.20 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมา มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 5.60 มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป สำหรับประเภทส่วนราชการ พบว่าสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 46.80 รองลงมาพบว่าเป็นส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 30.60 และส่วนโยธา คิดเป็นร้อยละ 22.60 และสำหรับระดับตำแหน่งมีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.70 มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 1-3 รองลงมา ร้อยละ 18.90 มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 4-5 และกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 15.40 มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจ ที่เป็นเหตุจูงใจทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี รายละเอียดของผลการศึกษานี้แสดงด้วยตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของปัจจัยจุดใจของกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล	จำนวน (n=265)	ร้อยละ
ความสำเร็จของงาน	220	83.00
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	32	12.10
ความก้าวหน้าในงาน	13	4.90

จากตาราง 3 พบว่าเป้าหมายที่เป็นเหตุจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี คือเพื่อความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 83.00 รองลงมาเพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และเพื่อความก้าวหน้าในงาน คิดเป็นร้อยละ 4.90

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ นำเสนอด้วยตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.ด้านบุคลิกภาพ (รวม)	4.01	0.53	มาก
1.1 การสร้างควมมีมนุษยสัมพันธ์	4.06	0.75	มาก
1.2 การพัฒนาสร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม	4.06	0.75	มาก
1.3 การวางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ต่าง ๆ	4.06	0.66	มาก
1.4 การสร้างภาวะผู้นำ และการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ	3.97	0.72	มาก
1.5 ทักษะในการพูดต่อหน้าสาธารณชน	4.00	0.77	มาก
1.6 การสร้างความเชื่อมั่น/ความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.81	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.7 การสร้างความมีวินัยต่อตนเอง	4.03	0.77	มาก
1.8 การแต่งกายที่เหมาะสมในโอกาสต่างๆ	3.94	0.78	มาก
1.9 พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน	3.95	0.79	มาก
2. ด้านวิชาการ (รวม)	4.01	0.46	มาก
2.1 ศึกษาที่สูงขึ้นในสาขาวิชานั้นๆ	4.28	0.67	มาก
2.2 การใช้คอมพิวเตอร์	4.22	0.68	มาก
2.3 อินเทอร์เน็ต	4.10	0.74	มาก
2.4 ภาษาต่างประเทศ	3.77	0.83	มาก
2.5 การวิจัย ค้นคว้าหรือกลยุทธ์ในการเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในเขตความรับผิดชอบของคน	3.90	0.72	มาก
2.6 ข่าวสารบ้านเมือง สถานการณ์ต่างๆในประเทศและต่างประเทศ	3.93	0.70	มาก
2.7 แนวคิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.04	0.70	มาก
2.8 วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศ	3.88	0.78	มาก
2.9 เชิงวิชาการที่สามารถประยุกต์มาใช้กับงานที่ตนทำอยู่ได้ (เช่น นาย ก ต้องการทราบถึงหลักการบัญชี เนื่องจากนาย ก ปฏิบัติหน้าที่ด้านบัญชี)	4.06	0.71	มาก
2.10 การสัมมนาเชิงวิชาการ ความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถประยุกต์ มาใช้กับงานที่ตนทำอยู่ได้ (เช่น นาย ก ต้องการทราบถึงหลักการบัญชี เนื่องจาก นาย ก ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบัญชี)	3.98	0.70	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. ด้านการบริหาร (รวม)	4.03	0.50	มาก
3.1 หลักการหรือทฤษฎีการบริหารงาน	3.96	0.72	มาก
3.2 การวางแผนกลยุทธ์	3.93	0.66	มาก
3.3 การประสานงาน	3.98	0.66	มาก
3.4 การประเมินผลงาน	4.00	0.64	มาก
3.5 การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายใน องค์กร	4.04	0.70	มาก
3.6 สิทธิที่จะได้รับจากองค์กร	4.08	0.69	มาก
3.7 ขอบเขตภาระหน้าที่ขององค์กร	4.06	0.69	มาก
3.8 โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร	4.06	0.70	มาก
3.9 กฎระเบียบการบริหารงานขององค์กร	4.11	0.69	มาก
3.10 เส้นทาง career เติบโต หรือโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.17	0.66	มาก
4. ด้านการปฏิบัติงาน (รวม)	4.14	0.45	มาก
4.1 เทคนิคการปฏิบัติงานให้ทันสมัย	4.17	0.67	มาก
4.2 นำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.63	มาก
4.3 กฎระเบียบที่เกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน	4.23	0.65	มาก
4.4 ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือที่เรียกว่าทำงาน เป็นทีม	4.25	0.61	มาก
4.5 ความชำนาญในงานปัจจุบันให้มากขึ้น	4.23	0.64	มาก
4.6 เรียนรู้งานด้านอื่นๆ เพิ่มเติม	4.12	0.65	มาก
4.7 มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน มากขึ้น	4.03	0.63	มาก
4.8 ถ่ายทอดความรู้ในงาน ให้กับเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ	4.12	0.65	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4.9 เห็นว่าของเสียหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน เป็นสิ่งที่สามารถทำให้ลดน้อยลงได้	4.03	0.78	มาก
4.10 สนใจที่จะศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ	4.14	0.72	มาก
5. ด้านสุขภาพ	3.94	0.51	มาก
5.1 ดูแลสุขภาพในด้านอาหารการกิน	4.03	0.68	มาก
5.2 ออกกำลังกายเป็นประจำ	3.79	0.81	มาก
5.3 เรียนรู้ถึงการดูแลสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยกลางคน หรือสูงอายุ	3.86	0.76	มาก
5.4 พากรอบครัวไปพักผ่อนวันหยุด	3.97	0.76	มาก
5.5 สันทนาการกับเพื่อนร่วมงานตามสมควร	3.91	0.66	มาก
5.6 ร่วมแข่งขันกีฬาขององค์กรหรือร่วมฝึกซ้อมกีฬากับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.74	มาก
5.7 หลีกเสี่ยงอบายมุขอันเป็นเหตุให้สุขภาพเสื่อมโทรม เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ เป็นต้น	4.13	0.79	มาก
5.8 มีความใส่ใจที่จะเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	4.02	0.74	มาก
6. ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	3.92	0.55	มาก
6.1 ฝึกสมาธิ คำสอนตามแนวศาสนา	3.80	0.80	มาก
6.2 การอบรมเกี่ยวกับการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี	4.06	0.70	มาก
6.3 ไปทำบุญหากว่ามีโอกาส	4.09	0.75	มาก
6.4 การปฏิบัติตามศีลข้อ 5	4.09	0.79	มาก
6.5 ช่วยเหลือ หรือร่วมกิจกรรมของสังคมหากว่ามีโอกาส	4.08	0.65	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความต้องการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6.6 หลีกเลียงวงสนทนาที่สนิทสนม ร่วมงานด้วยกัน	3.88	0.88	มาก
6.7 ถกปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนๆ ให้เรื่องจริยธรรม หรือเรื่องอื่นๆ ที่สังคมกำลังให้ความสนใจ	3.65	0.86	มาก
6.8 ให้เพื่อนๆ ดิชม พฤติกรรมการทำงาน ของท่าน	3.99	0.72	มาก
6.9 อ่านหนังสือเกี่ยวกับธรรมะ	3.72	0.94	มาก
ภาพรวม	4.01	0.38	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาพรวมทั้ง 6 ด้านของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D. 0.38$) และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14, S.D. 0.45$) 2) ด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.03, S.D. 0.50$) 3) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.01, S.D. 0.53$) และด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.01, S.D. 0.46$) 4) ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.94, S.D. 0.51$) 5) ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ($\bar{X} = 3.92, S.D. 0.55$) และพบว่า

1. ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวม ($\bar{X} = 4.01, S.D. 0.53$) และทุกรายข้อมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุดและเท่ากัน 4 รายข้อกล่าวคือ 1) การสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.06, S.D. 0.75$) 2) การพัฒนาสร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 4.06, S.D. 0.75$) 3) การวางตัวให้เหมาะสมกับโอกาส และสถานที่ต่างๆ ($\bar{X} = 4.06, S.D. 0.66$) 4) การสร้างความเชื่อมั่น/ความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06, S.D. 0.81$)

2. ด้านวิชาการ ในภาพรวม ($\bar{X} = 4.01, S.D. 0.46$) และทุกรายข้อมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ 1) ศึกษาที่สูงขึ้นในสาขาวิชานั้นๆ ($\bar{X} = 4.28, S.D. 0.67$) 2) การใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.22, S.D. 0.68$) 3) อินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.10, S.D. 0.74$)

3. ด้านการบริหาร ในภาพรวม ($\bar{X} = 4.03, S.D. 0.50$) และทุกรายข้อมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ 1) เส้นทาง การเติบโต หรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ($\bar{X} = 4.17, S.D. 0.66$)

2) กฎระเบียบการบริหารงานขององค์กร ($\bar{x} = 4.11, S.D. 0.69$) 3) สิทธิที่จะได้รับจากองค์กร ($\bar{x} = 4.08, S.D. 0.69$)

4. ด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ($\bar{x} = 4.14, S.D. 0.45$) และทุกรายข้อมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ 1) ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือที่เรียกว่าทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.25, S.D. 0.64$) 2) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.23, S.D. 0.65$) และความชำนาญในงานปัจจุบันให้มากขึ้น ($\bar{x} = 4.23, S.D. 0.64$) 3) เทคนิคการปฏิบัติงานให้ทันสมัย ($\bar{x} = 4.17, S.D. 0.67$) และนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.17, S.D. 0.63$)

5. ด้านสุขภาพ ในภาพรวม ($\bar{x} = 3.94, S.D. 0.51$) และทุกรายข้อมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ 1) หลีกเลี่ยงอบายมุขอันเป็นเหตุให้สุขภาพเสื่อมโทรม เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ เป็นต้น ($\bar{x} = 4.13, S.D. 0.79$) 2) ดูแลสุขภาพในด้านอาหารการกิน ($\bar{x} = 4.03, S.D. 0.68$) 3) มีความใส่ใจที่จะเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{x} = 4.02, S.D. 0.74$)

6. ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ในภาพรวม ($\bar{x} = 3.92, S.D. 0.55$) และทุกรายข้อมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุดเท่ากัน 2 รายข้อ กล่าวคือ 1) ไปทำบุญหากว่ามีโอกาส ($\bar{x} = 4.09, S.D. 0.75$) และการปฏิบัติตามศีลข้อ 5 ($\bar{x} = 4.09, S.D. 0.79$) 2) การช่วยเหลือหรือร่วมกิจกรรมของสังคมหากมีโอกาส ($\bar{x} = 4.08, S.D. 0.65$) 3) การอบรมเกี่ยวกับการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ($\bar{x} = 4.06, S.D. 0.70$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) และสัมประสิทธิ์การจรรจ์ (contingency coefficient: cc) รายละเอียดของผลการศึกษาแสดงด้วยตาราง 5 - 46 ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาด้าน
บุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

เพศ	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		7.20	24.20	7.90	39.20
		(19)	(64)	(21)	(104)
หญิง		10.20	42.30	8.30	60.80
		(27)	(112)	(22)	(161)
รวม		17.40	66.40	16.20	100
		(46)	(176)	(43)	(265)

$$\chi^2 = 2.354, df = 2, p = .308, c = .094$$

จากตาราง 5 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
กับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 6 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

เพศ	ด้านวิชาการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		8.30	26.80	4.20	39.20
		(22)	(71)	(11)	(104)
หญิง		7.20	43.40	10.20	60.80
		(19)	(115)	(27)	(161)
รวม		15.50	70.20	14.30	100
		(41)	(186)	(38)	(265)

$$\chi^2 = 5.352, df = 2, p = .069, c = .069$$

จากตาราง 6 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 7 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาด้านการบริหาร ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

เพศ	ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		7.20	24.50	7.50	39.20
		(19)	(65)	(20)	(104)
หญิง		9.80	41.90	9.10	60.80
		(26)	(111)	(24)	(161)
รวม		17.00	66.40	16.60	100
		(45)	(176)	(44)	(265)

$$\chi^2 = 1.274, df = 2, p = .529, c = .069$$

จากตาราง 7 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 8 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

เพศ	ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		2.60	28.70	7.90	39.20
		(7)	(76)	(21)	(104)
หญิง		9.80	41.90	9.10	60.80
		(13)	(109)	(39)	(161)
รวม		7.50	69.80	22.60	100
		(20)	(185)	(60)	(265)

$$\chi^2 = .866, df = 2, p = .649, c = .057$$

จากตาราง 8 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 9 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพ
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

เพศ	ด้านสุขภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		9.40	26.00	3.80	39.20
		(25)	(69)	(10)	(104)
หญิง		12.50	39.20	9.10	60.80
		(33)	(104)	(24)	(161)
รวม		21.90	65.30	12.80	100
		(58)	(173)	(34)	(265)

$$\chi^2 = 1.771, df = 2, p = .413, c = .081$$

จากตาราง 9 พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
กับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 10 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนา
ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

เพศ	ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		11.30	23.00	4.90	39.20
		(30)	(61)	(13)	(104)
หญิง		10.90	39.60	10.20	60.80
		(29)	(105)	(27)	(161)
รวม		7.50	69.80	22.60	100
		(59)	(166)	(40)	(265)

$$\chi^2 = 4.529, df = 2, p = .104, c = .130$$

จากตาราง 10 พบว่า ในภาพรวมเพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 11 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

เพศ	ภาพรวม	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย		4.90	31.30	3.00	39.20
		(13)	(83)	(8)	(104)
หญิง		4.20	49.10	7.50	60.80
		(11)	(130)	(20)	(161)
		9.10	80.40	10.60	100
	รวม	(24)	(213)	(28)	(265)

$$\chi^2 = 3.586, df = 2, p = .166, c = .116$$

จากตาราง 11 พบว่าในภาพรวม เพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 12 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับความต้องการพัฒนา ด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

วุฒิการศึกษา	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี		4.90	23.80	4.20	32.80
		(13)	(63)	(11)	(87)
ปริญญาตรี		11.30	40.80	10.90	63.30
		(30)	(108)	(29)	(167)
ปริญญาโท		1.10	1.90	1.10	4.20
		(3)	(5)	(3)	(11)
		17.40	66.40	16.20	100
	รวม	(46)	(176)	(43)	(265)

$$\chi^2 = 3.875, df = 4, p = .423, c = .120$$

จากตาราง 12 พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 13 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนา
ด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

วุฒิการศึกษา	ด้านวิชาการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี		4.20	25.30	3.40	32.80
		(11)	(67)	(9)	(87)
ปริญญาตรี		10.20	43.00	9.80	63.30
		(27)	(114)	(26)	(167)
ปริญญาโท		1.10	1.90	1.10	4.20
		(3)	(5)	(3)	(11)
รวม		15.50	70.20	14.30	100
		(41)	(186)	(38)	(265)

$$\chi^2 = 5.543, df = 4, p = .236, c = .143$$

จากตาราง 13 พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 14 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนา
ด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

วุฒิการศึกษา	ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี		5.30	21.50	6.00	32.80
		(14)	(57)	(16)	(87)
ปริญญาตรี		11.30	42.30	9.40	63.30
		(30)	(112)	(25)	(167)
ปริญญาโท		0.40	2.60	1.10	4.20
		(1)	(7)	(3)	(11)
รวม		17.00	66.40	16.60	100
		(45)	(176)	(44)	(265)

$$\chi^2 = 1.763, df = 4, p = .779, c = .081$$

จากตาราง 14 พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 15 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนา
ด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

วุฒิการศึกษา	ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี		1.10	25.70	6.00	32.80
		(3)	(68)	(16)	(87)
ปริญญาตรี		6.00	41.90	15.10	63.30
		(16)	(111)	(40)	(167)
ปริญญาโท		0.40	2.30	1.50	4.20
		(1)	(6)	(4)	(11)
	รวม	7.50	69.80	22.60	100
		(20)	(185)	(60)	(265)

$$\chi^2 = 6.126, df = 4, p = .190, c = .150$$

จากตาราง 15 พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 16 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนา
ด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

วุฒิการศึกษา	ด้านสุขภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี		6.40	22.30	2.20	32.80
		(17)	(59)	(11)	(87)
ปริญญาตรี		14.30	40.40	8.30	63.30
		(38)	(107)	(22)	(167)
ปริญญาโท		1.10	2.60	0.40	4.20
		(3)	(7)	(1)	(11)
	รวม	21.90	65.30	12.80	100
		(58)	(173)	(34)	(265)

$$\chi^2 = .687, df = 4, p = .953, c = .051$$

จากตาราง 16 พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 17 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนา
ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

วุฒิการศึกษา	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6.00 (16)	21.10 (56)	5.70 (15)	32.80 (87)
ปริญญาตรี	15.10 (40)	38.90 (103)	9.10 (24)	63.30 (167)
ปริญญาโท	1.10 (3)	2.60 (7)	0.40 (1)	4.20 (11)
รวม	22.30 (59)	62.60 (166)	15.10 (40)	100 (265)

$$\chi^2 = 1.578, df = 4, p = .813, c = .077$$

จากตาราง 17 พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 18 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนา
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

วุฒิการศึกษา	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.90 (5)	27.90 (74)	3.00 (8)	32.80 (87)
ปริญญาตรี	6.80 (18)	49.40 (131)	6.80 (18)	63.30 (167)
ปริญญาโท	0.40 (1)	3.00 (8)	0.80 (2)	4.20 (11)
รวม	9.10 (24)	80.40 (213)	10.60 (28)	100 (265)

$$\chi^2 = 2.759, df = 4, p = .599, c = .102$$

จากตาราง 18 พบว่าในภาพรวม วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 19 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

อายุราชการ	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		11.70	40.00	9.10	60.80
		(31)	(106)	(24)	(161)
5-10 ปี		5.30	22.60	5.70	33.60
		(14)	(60)	(15)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		0.40	3.80	1.50	5.70
		(1)	(10)	(4)	(15)
		17.40	66.40	16.20	100
	รวม	(46)	(176)	(43)	(265)

$$\chi^2 = 2.681, df = 4, p = .613, c = .100$$

จากตาราง 19 พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 20 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

อายุราชการ	ด้านวิชาการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		9.10	41.10	10.60	60.80
		(24)	(109)	(28)	(161)
5-10 ปี		5.70	24.90	3.00	33.60
		(15)	(66)	(8)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		0.80	4.20	0.80	5.70
		(2)	(11)	(2)	(15)
		15.50	70.20	14.30	100
	รวม	(41)	(186)	(38)	(265)

$$\chi^2 = 3.383, df = 4, p = .496, c = .112$$

จากตาราง 20 พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 21 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนา ด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

อายุราชการ	ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		11.70	37.40	11.70	60.80
		(31)	(99)	(31)	(161)
5-10 ปี		4.50	25.30	3.80	33.60
		(12)	(67)	(10)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		0.80	3.80	1.10	5.70
		(2)	(10)	(3)	(15)
		17.70	66.40	16.60	100
	รวม	(45)	(176)	(44)	(265)

$$\chi^2 = 5.220, df = 4, p = .265, c = .139$$

จากตาราง 21 พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการบริหาร ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 22 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนา ด้านการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

อายุราชการ	ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		5.70	40.40	14.70	60.80
		(15)	(107)	(39)	(161)
5-10 ปี		1.90	25.50	6.40	33.60
		(5)	(67)	(17)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		-	4.20	1.50	5.70
		(-)	(11)	(4)	(15)
		7.50	69.80	22.60	100
	รวม	(20)	(185)	(60)	(265)

$$\chi^2 = 3.684, df = 4, p = .450, c = .117$$

จากตาราง 22 พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 23 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนา ด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

อายุราชการ	ด้านสุขภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		14.30	37.00	9.40	60.80
		(38)	(98)	(25)	(161)
5-10 ปี		6.00	24.50	3.00	33.60
		(16)	(65)	(8)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		1.50	3.80	0.40	5.70
		(4)	(10)	(1)	(15)
รวม		21.90	65.30	12.80	100
		(58)	(173)	(34)	(265)

$$\chi^2 = 4.679, df = 4, p = .322, c = .132$$

จากตาราง 23 พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 24 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนา ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

อายุราชการ	ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		14.70	36.60	9.40	60.80
		(39)	(97)	(25)	(161)
5-10 ปี		4.90	23.40	5.30	33.60
		(13)	(62)	(14)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		2.60	2.60	0.40	5.70
		(7)	(7)	(1)	(15)
รวม		22.30	62.60	15.10	100
		(59)	(166)	(40)	(265)

$$\chi^2 = 8.842, df = 4, p = .062, c = .180$$

จากตาราง 24 พบว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 25 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความต้องการพัฒนา ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

อายุราชการ	ภาพรวม	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี		6.40	47.20	7.20	60.80
		(17)	(125)	(19)	(161)
5-10 ปี		1.90	28.70	3.00	33.60
		(5)	(76)	(8)	(89)
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		0.80	4.50	0.40	5.70
		(2)	(12)	(1)	(15)
		9.10	80.40	10.60	100
รวม		(59)	(166)	(40)	(265)

$$\chi^2 = 2.953, df = 4, p = .566, c = .105$$

จากตาราง 25 พบว่าในภาพรวม อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 26 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ประเภทส่วนราชการ	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
สำนักปลัด		9.80	27.90	9.10	46.80
		(26)	(74)	(24)	(124)
ส่วนการคลัง		4.90	21.90	3.80	30.60
		(13)	(58)	(10)	(81)
ส่วนโยธา		2.60	16.60	3.40	22.60
		(7)	(44)	(9)	(60)
		17.40	66.40	16.20	100
รวม		(46)	(176)	(43)	(265)

$$\chi^2 = 5.294, df = 4, p = .258, c = .140$$

จากตาราง 26 พบว่าประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 27 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ประเภทส่วนราชการ	ด้านวิชาการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
สำนักปลัด		7.20	33.20	6.40	46.80
		(19)	(88)	(17)	(124)
ส่วนการคลัง		3.40	21.10	6.00	30.60
		(9)	(56)	(16)	(81)
ส่วนโยธา		4.90	15.80	1.90	22.60
		(13)	(42)	(5)	(60)
	รวม	15.50	70.20	14.30	100
		(41)	(186)	(38)	(265)

$$\chi^2 = 5.709, df = 4, p = .222, c = .145$$

จากตาราง 27 พบว่าประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 28 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ประเภทส่วนราชการ	ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
สำนักปลัด		7.50	31.70	7.50	46.80
		(20)	(84)	(20)	(124)
ส่วนการคลัง		5.70	19.20	5.70	30.60
		(15)	(51)	(15)	(81)
ส่วนโยธา		3.80	15.50	3.40	22.60
		(10)	(41)	(9)	(60)
	รวม	17.00	66.40	16.60	100
		(45)	(176)	(44)	(265)

$$\chi^2 = .669, df = 4, p = .955, c = .050$$

จากตาราง 28 พบว่าประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการบริหาร ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 29 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ประเภทส่วนราชการ	ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
สำนักปลัด		4.20	32.10	10.60	46.80
		(11)	(85)	(28)	(124)
ส่วนการคลัง		1.90	20.80	7.90	30.60
		(5)	(55)	(21)	(81)
ส่วนโยธา		1.50	17.00	4.20	22.60
		(4)	(45)	(11)	(60)
รวม		7.50	69.80	22.60	100
		(20)	(185)	(60)	(265)

$$\chi^2 = 1.732, df = 4, p = .785, c = .081$$

จากตาราง 29 พบว่าประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 30 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ประเภทส่วนราชการ	ด้านสุขภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
สำนักปลัด		9.80	30.60	6.40	46.80
		(26)	(81)	(17)	(124)
ส่วนการคลัง		6.00	20.40	4.20	30.60
		(16)	(54)	(11)	(81)
ส่วนโยธา		6.00	14.30	2.30	22.60
		(16)	(38)	(6)	(60)
รวม		21.90	65.30	12.80	100
		(58)	(173)	(34)	(265)

$$\chi^2 = 1.386, df = 4, p = .847, c = .072$$

จากตาราง 30 พบว่าประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 31 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ประเภทส่วนราชการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
	ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	น้อย	ปานกลาง	
สำนักปลัด	9.80 (26)	29.40 (28)	7.50 (20)	46.80 (124)
ส่วนการคลัง	6.00 (16)	18.50 (49)	6.00 (16)	30.60 (81)
ส่วนโยธา	6.40 (17)	14.70 (39)	1.50 (4)	22.60 (60)
รวม	22.30 (59)	62.60 (166)	15.10 (40)	100 (265)

$$\chi^2 = 5.506, df = 4, p = .239, c = .143$$

จากตาราง 31 พบว่าประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 32 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างประเภทส่วนราชการกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

ประเภทส่วนราชการ	ภาพรวม	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
สำนักปลัด	4.50 (12)	38.50 (102)	3.80 (10)	46.80 (124)	
ส่วนการคลัง	1.50 (4)	24.50 (65)	4.50 (12)	30.60 (81)	
ส่วนโยธา	3.00 (8)	17.40 (46)	2.30 (6)	22.60 (60)	
รวม	9.10 (24)	80.40 (213)	10.60 (28)	100 (265)	

$$\chi^2 = 5.075, df = 4, p = .280, c = .137$$

จากตาราง 32 พบว่าในภาพรวม ประเภทส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 33 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนา
ด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ระดับตำแหน่ง	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		12.10	43.80	9.80	65.70
		(32)	(116)	(26)	(174)
ระดับ 4-5		2.30	13.20	3.40	18.90
		(6)	(35)	(9)	(50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		3.00	9.40	3.00	15.50
		(8)	(25)	(8)	(41)
		17.40	66.40	16.20	100
	รวม	(46)	(176)	(43)	(265)

$$\chi^2 = 1.871, df = 4, p = .759, c = .084$$

จากตาราง 33 พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 34 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนา
ด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ระดับตำแหน่ง	ด้านวิชาการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		9.40	45.70	10.60	65.70
		(25)	(121)	(28)	(174)
ระดับ 4-5		3.00	14.30	1.50	18.90
		(8)	(38)	(4)	(50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		3.00	10.20	2.30	15.50
		(8)	(27)	(6)	(41)
		15.50	70.20	14.30	100
	รวม	(41)	(186)	(38)	(265)

$$\chi^2 = 2.716, df = 4, p = .606, c = .101$$

จากตาราง 34 พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 35 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนา
ด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ระดับตำแหน่ง	ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		13.20	41.10	11.30	65.70
		(35)	(109)	(30)	(174)
ระดับ 4-5		2.30	14.40	2.60	18.90
		(6)	(37)	(7)	(50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		1.50	11.30	2.60	15.50
		(4)	(30)	(7)	(41)
		17.00	66.40	16.60	100
	รวม	(45)	(176)	(44)	(265)

$$\chi^2 = 4.337, df = 4, p = .362, c = .127$$

จากตาราง 35 พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 36 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนา
ด้านการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ระดับตำแหน่ง	ด้านการศึกษา	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		4.90	44.90	15.80	65.70
		(13)	(119)	(42)	(174)
ระดับ 4-5		1.90	14.00	3.00	18.90
		(5)	(37)	(8)	(50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		0.80	10.90	3.80	15.50
		(2)	(29)	(10)	(41)
		7.50	69.80	22.60	100
	รวม	(20)	(185)	(60)	(265)

$$\chi^2 = 2.169, df = 4, p = .705, c = .090$$

จากตาราง 36 พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านกรปฏิบัติการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 37 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนา ด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ระดับตำแหน่ง	ด้านสุขภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		15.10	40.40	10.20	65.70
		(40)	(107)	(27)	(174)
ระดับ 4-5		4.20	14.00	0.80	18.90
		(11)	(37)	(2)	(50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		2.60	10.90	1.90	15.50
		(7)	(29)	(5)	(41)
		21.90	65.30	12.80	100
	รวม	(58)	(173)	(34)	(265)

$$\chi^2 = 5.713, df = 4, p = .222, c = .145$$

จากตาราง 37 พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 38 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนา ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ระดับตำแหน่ง	ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		15.50	39.20	10.90	65.70
		(41)	(104)	(29)	(174)
ระดับ 4-5		3.00	13.60	2.30	18.90
		(8)	(36)	(6)	(50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		3.80	9.80	1.90	15.50
		(10)	(26)	(5)	(41)
		22.30	62.60	15.10	100
	รวม	(59)	(166)	(40)	(265)

$$\chi^2 = 2.859, df = 4, p = .582, c = .103$$

จากตาราง 38 พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาในด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 39 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

ระดับตำแหน่ง	ภาพรวม	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ระดับ 1-3		6.00 (16)	51.70 (137)	7.90 (21)	65.70 (174)
ระดับ 4-5		1.90 (5)	16.20 (43)	0.80 (2)	18.90 (50)
ระดับ 6 ขึ้นไป		1.10 (3)	12.50 (33)	1.90 (5)	15.50 (41)
		9.10 (24)	80.40 (213)	10.60 (28)	100 (265)

$$\chi^2 = 2.960, df = 4, p = .565, c = .105$$

จากตาราง 39 พบว่าในภาพรวม ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 40 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจ	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพื่อความสำเร็จของงาน		13.20 (35)	57.70 (153)	12.10 (32)	83.00 (220)
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		3.00 (8)	6.40 (17)	2.60 (7)	12.10 (32)
เพื่อความก้าวหน้าในงาน		1.10 (3)	2.30 (6)	1.50 (4)	4.90 (13)
		17.40 (46)	66.40 (176)	16.20 (43)	100 (265)

$$\chi^2 = 6.273, df = 4, p = .180, c = .152$$

จากตาราง 40 พบว่าแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 41 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจ	ด้านวิชาการ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพื่อความสำเร็จของงาน		10.60 (28)	61.90 (164)	10.60 (28)	83.00 (220)
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		3.40 (9)	6.40 (17)	2.30 (6)	12.10 (32)
เพื่อความก้าวหน้าในงาน		1.50 (4)	1.90 (5)	1.50 (4)	4.90 (13)
	รวม	15.50 (41)	70.20 (186)	14.30 (38)	100 (265)

$$\chi^2 = 13.416, df = 4, p = .009, c = .220$$

จากตาราง 41 พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 42 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจ	ด้านการบริหาร	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพื่อความสำเร็จของงาน		13.20 (35)	57.70 (153)	12.10 (32)	83.00 (220)
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		3.00 (8)	5.70 (15)	3.40 (9)	12.10 (32)
เพื่อความก้าวหน้าในงาน		0.80 (2)	3.00 (8)	1.10 (3)	4.90 (13)
	รวม	17.00 (45)	66.40 (176)	16.60 (44)	100 (265)

$$\chi^2 = 7.039, df = 4, p = .134, c = .161$$

จากตาราง 42 พบว่าแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการบริหารของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 43 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจ	ด้านการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพื่อความสำเร็จของงาน		6.00	59.20	17.70	83.00
		(16)	(157)	(47)	(220)
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		0.40	8.30	3.40	12.10
		(1)	(22)	(9)	(32)
เพื่อความก้าวหน้าในงาน		1.10	2.30	1.50	4.90
		(3)	(6)	(4)	(13)
		7.50	69.80	22.60	100
	รวม	(20)	(185)	(60)	(265)

$$\chi^2 = 7.092, df = 4, p = .131, c = .161$$

จากตาราง 43 พบว่าแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 44 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจ	ด้านสุขภาพ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพื่อความสำเร็จของงาน		16.20	57.70	9.10	83.00
		(43)	(153)	(24)	(220)
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน		3.00	6.00	3.00	12.10
		(8)	(16)	(8)	(32)
เพื่อความก้าวหน้าในงาน		2.60	1.50	0.80	4.90
		(7)	(4)	(2)	(13)
		21.90	65.30	12.80	100
	รวม	(58)	(173)	(34)	(265)

$$\chi^2 = 15.282, df = 4, p = .004, c = .233$$

จากตาราง 44 พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 45 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจ	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
	ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	น้อย	ปานกลาง	
เพื่อความสำเร็จของงาน	16.60 (44)	53.60 (142)	12.80 (34)	83.00 (220)
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.40 (9)	6.40 (17)	2.30 (6)	12.10 (32)
เพื่อความก้าวหน้าในงาน	2.30 (6)	2.60 (7)	- (-)	4.90 (13)
	22.30	62.60	15.10	100
รวม	(59)	(166)	(40)	(265)

$$\chi^2 = 7.348, df = 4, p = .119, c = .164$$

จากตาราง 45 พบว่าแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตาราง 46 ค่าร้อยละ (จำนวน) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

แรงจูงใจ	ภาพรวม	ระดับความต้องการพัฒนา			รวม
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
เพื่อความสำเร็จของงาน	6.00 (16)	68.70 (182)	8.30 (22)	83.00 (220)	
เพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.30 (6)	7.90 (21)	1.90 (5)	12.10 (32)	
เพื่อความก้าวหน้าในงาน	0.80 (2)	3.80 (10)	0.40 (1)	4.90 (13)	
	9.10	80.40	10.60	100	
รวม	(24)	(213)	(28)	(265)	

$$\chi^2 = 6.648, df = 4, p = .156, c = .156$$

จากตาราง 46 พบว่าในภาพรวม แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อพบระดับนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเอส (S-Method) ของเชฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียดของผลการศึกษาแสดงด้วยตาราง 47-50 ดังต่อไปนี้

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.347	0.781
	ภายในกลุ่ม	76.256	262	0.291		
	รวม	76.400	264			
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.451	2	0.226	1.023	0.361
	ภายในกลุ่ม	57.775	262	0.221		
	รวม	58.227	264			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.691	2	0.345	1.356	0.259
	ภายในกลุ่ม	66.697	262	0.255		
	รวม	67.387	264			
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.201	2	0.101	0.486	0.616
	ภายในกลุ่ม	54.241	262	0.207		
	รวม	54.442	264			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.067	0.935
	ภายในกลุ่ม	71.303	262	0.272		
	รวม	71.340	264			
ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.237	2	0.118	0.377	0.686
	ภายในกลุ่ม	82.265	262	0.314		
	รวม	82.502	264			

ตาราง 47 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.108	2	0.054	0.373	0.689
	ภายในกลุ่ม	38.023	262	0.145		
	รวม	38.131	264			

จากตาราง 47 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา (ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานตามข้อ 2 ที่กำหนดไว้)

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการพัฒนา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.812	2	0.406	1.408	0.247
	ภายในกลุ่ม	75.587	262	0.289		
	รวม	76.400	264			
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.060	2	0.030	0.134	0.874
	ภายในกลุ่ม	58.167	262	0.222		
	รวม	58.227	264			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.722	2	0.361	1.419	0.244
	ภายในกลุ่ม	66.665	262	0.254		
	รวม	67.387	264			
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.116	2	0.058	0.280	0.756
	ภายในกลุ่ม	54.327	262	0.207		
	รวม	54.442	264			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.225	2	0.112	0.414	0.662
	ภายในกลุ่ม	71.115	262	0.271		
	รวม	71.340	264			

ตาราง 48 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.315	2	1.158	3.784	0.024*
	ภายในกลุ่ม	80.187	262	0.306		
	รวม	82.502	264			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.215	0.807
	ภายในกลุ่ม	38.122	262	0.146		
	รวม	38.131	264			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุราชการ (ในภาพรวม ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่กำหนดไว้)

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุราชการ

ความต้องการพัฒนา		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
อายุราชการ	\bar{X}	3.91	4.01	3.59
ต่ำกว่า 5 ปี	3.91		0.10	0.32
5 - 10 ปี	4.01			0.42*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างมีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี และมีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาในภาพรวม
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทส่วนราชการ

ความต้องการ พัฒนา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.051	0.950
	ภายในกลุ่ม	76.370	262	0.291		
	รวม	76.400	264			
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.788	2	0.394	1.796	0.168
	ภายในกลุ่ม	57.439	262	0.219		
	รวม	58.227	264			
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.126	2	0.063	0.246	0.782
	ภายในกลุ่ม	67.261	262	0.257		
	รวม	67.387	264			
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.391	2	0.196	0.948	0.389
	ภายในกลุ่ม	54.015	262	0.206		
	รวม	54.442	264			
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.508	2	0.254	0.939	0.392
	ภายในกลุ่ม	70.832	262	0.270		
	รวม	71.340	264			
ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.487	2	0.743	2.404	0.092
	ภายในกลุ่ม	81.015	262	0.309		
	รวม	82.502	264			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.430	2	0.215	1.496	0.226
	ภายในกลุ่ม	37.700	262	0.144		
	รวม	38.131	264			

จากตาราง 50 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขต
จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ
จำแนกตามประเภทส่วนราชการ (ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่กำหนดไว้)