

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการสรุปเนื้อหาของ การวิจัย และการนำเอาผลการวิจัยไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ผ่านมาในอดีต รวมถึงข้อเสนอแนะของผู้วิจัยต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกประเด็นการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเชิงจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตใจของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนา
2. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 87 แห่ง จำนวนพนักงานส่วนตำบล 850 คน การสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั้งจังหวัด ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามสัดส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละอำเภอ โดยมี

จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 850 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครอซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) เพื่อแสดงระดับการวัด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยมุ่งใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยมุ่งใจ

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ โดยกำหนดค่าของความต้องการเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่าดัชนีที่มีความสอดคล้องทุกข้อคำถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่นจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับเท่ากับ 0.944 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2550

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอวังม่วง ซึ่งผู้วิจัยทำงานอยู่ ไปสำนักงานท้องถิ่นอำเภอต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจำนวนประชากรในเขตพื้นที่อำเภอนั้นๆ ประกอบการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้ว โดยการเก็บด้วยตนเองทั้งหมดจำนวน 265 ชุด ตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน 2550 ถึงวันที่ 21 มิถุนายน 2550 และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2550

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแปลความหมายทางสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการหาจำนวน (n) และค่าร้อยละ
2. ปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น ความสำเร็จของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน วิเคราะห์โดยการหาจำนวน (n) และค่าร้อยละ
3. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไค-สแควร์ (Chi-Square)
5. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบระดับนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเอส (S-Method) ของเชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้มี ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลปัจจัยจูงใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.80 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.00 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 60.80 ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการสำนักปลัด ร้อยละ 46.80 และอยู่ในระดับตำแหน่งระดับ 1-3 ร้อยละ 65.70

ส่วนเป้าหมายที่เป็นเหตุจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนา พบว่าส่วนใหญ่มีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของงาน ร้อยละ 83 มีเป้าหมายเพื่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 12.10 และมีเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 4.90

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล

2.1 ความต้องการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาสร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม การวางตัวให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสร้างความเชื่อมั่น/ความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อที่มีระดับความต้องการพัฒนาสูงสุดเท่ากัน รองลงมา

การสร้างควมมีวินัยต่อตนเอง และทักษะในการพูดต่อหน้าสาธารณชน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแต่งกายที่เหมาะสมในโอกาสต่างๆ

2.2 ความต้องการพัฒนาในด้านวิชาการ พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ศึกษาที่สูงขึ้นในสาขาวิชานั้นๆ การใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ

2.3 ความต้องการพัฒนาในด้านการบริหาร พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เส้นทางทางเคเบิล หรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน กฎระเบียบการบริหารงานขององค์กร สิทธิที่จะได้รับจากองค์กร ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์

2.4 ความต้องการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือที่เรียกว่าทำงานเป็นทีม รองลงมากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน และความชำนาญในงานปัจจุบันให้มากขึ้น อันดับ 3 เทคนิคการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น และ เห็นว่าของเสียหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ลดน้อยลงได้

2.5 ความต้องการพัฒนาในด้านสุขภาพ พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ หลีกเลี้ยงอบายมุขอันเป็นเหตุให้สุขภาพ เสื่อมโทรม เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ เป็นต้น ดูแลสุขภาพในด้านอาหารการกิน และมีความใส่ใจที่จะเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ออกกำลังกายเป็นประจำ

2.6 ความต้องการพัฒนาในด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ไปทำบุญหากว่ามีโอกาส และการปฏิบัติตามศีลข้อ 5 การช่วยเหลือหรือร่วมกิจกรรมของสังคมหากมีโอกาส และการอบรมเกี่ยวกับการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นพนักงานที่ดี ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความสนใจที่จะอ่านหนังสือเกี่ยวกับธรรมะ

2.7 ความต้องการพัฒนาในภาพรวม จากการสรุปความต้องการพัฒนาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ซึ่งจัดลำดับความต้องการจากค่าคะแนนมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยจิตใจ ตามลำดับ

4. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุ ราชการ และประเภทส่วนราชการ ตามลำดับ แต่มีความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ระดับของความต้อการดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรตระหนักถึงความต้องการของบุคลากร โดยบุคลากรต้องการพัฒนาตนเองเพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากจะเปรียบเทียบผลการศึกษาดังกล่าวกับผลการศึกษาของกัมปนาท ฤทธิ์เพชฌิน (2545,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบสอดคล้องกันว่า ข้าราชการตำรวจมีความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณและจริยธรรม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

2. ความต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มี 3 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ได้แก่ ประเด็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การพัฒนาสร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม การวางตัวในเหมาะสมในโอกาสต่างๆ และการสร้างความเชื่อมั่น/ความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งหากว่าในอนาคตพนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้ว ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานส่วนตำบลจะดีขึ้น ส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่

ดีและทางราชการได้รับประโยชน์สูงสุด และหากเปรียบเทียบความต้องการข้างต้นกับแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ก็อาจจะเทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (The love and belonging needs) ที่กล่าวถึง ความต้องการความรักและความผูกพันแต่ละคนจะเริ่มรู้สึกอยากมีเพื่อนสนิท มีคนรักและเป็นที่รักของทุกคนที่รายรอบในชีวิตประจำวัน หากว่าจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีของอัลเดอเฟอ์ (Alderfer, 1972, p. 104) ก็จะเทียบได้กับความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs) ที่กล่าวถึง ความต้องการที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป

3. ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และมีประเด็นที่พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ได้แก่ ประเด็นความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสูงสุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนตำบลตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม และกระแสโลก ที่พยายามเน้นการเพิ่มระดับศึกษา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการของพนักงานส่วนตำบลข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟินิจ กูห์บัทิม (2543, หน้า 32) ซึ่งได้ทำการศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกล่าวถึงการพัฒนาพนักงานโดยการให้การศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายที่ตอบสนองกับความต้องการในด้านนี้ให้ชัดเจนต่อไป

4. ความต้องการพัฒนาด้านการบริหาร พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาในด้านการบริหารในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความต้องการทราบถึงเส้นทางการเติบโตหรือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท ฤทธิเพชฌิน (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการตำรวจมีความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณและจริยธรรม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในประเด็นเส้นทางการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านการวางแผนกลยุทธ์ เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 2 ประเด็นถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์การ ดังนั้น การพัฒนาในด้านการบริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

5. ความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ให้คะแนนความต้องการในด้านการปฏิบัติงานสูงสุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ต้องการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือที่เรียกว่าทำงานเป็นทีม การพัฒนาความชำนาญในงาน และต้องการรู้กฎระเบียบที่เกี่ยวกับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ สวณชานี (2548,บทคัดย่อ) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นในประเด็นนี้ว่า เป็นโอกาสที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และหากว่าจะเปรียบเทียบผลการศึกษาดังกล่าวกับแนวคิดของรุ่งทิวา ทองปลิว (2541,หน้า 37) ที่ได้เสนอหลักของการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ว่าการพัฒนาต้องเน้นดู “ตนเอง” เป็นหลัก จะต้องพิจารณาว่ามีหน้าที่อย่างไรและมีความรับผิดชอบประการใด ซึ่งจากข้อมูลแสดงว่าพนักงาน ส่วนตำบลได้พิจารณาดตนเองตามหลักการข้างต้นและพิจารณาสภาพแวดล้อมต่างๆ แล้ว จึงมีความเห็นไปในทิศทางดังกล่าว ดังนั้น จากหลักการดังกล่าว จึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการพัฒนา ที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเปลี่ยนวิกฤติดังกล่าวให้เป็นโอกาสที่ดีได้

6. ความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพ พบว่า โดยพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ สวณชานี (2548,หน้า 68) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการวิเคราะห์ตนเองคือ การพัฒนาตนเองในการรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การดูแลสุขภาพเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งหากว่าพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีแล้ว จะส่งผลดีต่อทั้งพนักงาน และการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่พนักงานทุกคนจะแสดงความมีมิตรภาพที่ดีกับประชาชน รวมถึงการลดอัตราการลาหยุดงาน และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของรัฐได้เป็นอย่างดี

7. ความต้องการพัฒนาด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัด มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีจิตวิญญาณ ทำให้พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีรู้สึกในหน้าที่ไม่ละเว้นกับการปฏิบัติงาน

8. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

8.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ ด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ และในภาพรวม พนักงานส่วนตำบลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนตำบลที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนามากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น เนื่องจากเห็นว่าตนเองมีพื้นฐานด้านการศึกษาน้อยกว่า สำหรับประเด็นความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพ ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต่อการก้าวหน้าในอาชีพ

การเพิ่มระดับเงินเดือน ส่วนในด้านสุขภาพ เป็นความจำเป็น และมีความเข้าใจเรื่องของความสำคัญในเรื่องดังกล่าวที่ได้อยู่ทั่วไปในทุกระดับการศึกษา จึงทำให้ผลการศึกษาเป็นไปในลักษณะดังกล่าว

8.2 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาที่มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป สำหรับด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติงาน พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5-10 ปี อยู่ในช่วงการทำงานระดับต้น ซึ่งมีโอกาสก้าวหน้าในระดับสูงต่อไปได้ จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาที่มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

8.3 จำแนกตามประเภทส่วนราชการ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่สังกัดสำนักปลัด มีความต้องการพัฒนา ที่มากกว่าผู้ที่สังกัดส่วนการคลัง และส่วนโยธา ส่วนในด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติงาน พบว่ามีความต้องการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานในกลุ่มสำนักปลัด มีลักษณะงานที่มีรายละเอียดของงานมากกว่าและต้องพบและบริการประชาชน จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาที่มากกว่าส่วนราชการอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนตำบลมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่หลากหลาย มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก และแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน