

บทที่ 4

ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ส่วน ดังนี้ คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ปัจจัยด้านงาน 3. สภาพความต้องการพัฒนาตนเอง 4. สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง และ 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และอัตราเงินเดือน ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 250)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	31.6
หญิง	171	68.4
อายุ		
18-30 ปี	102	40.8
31- 40 ปี	91	36.4
41-50 ปี	37	14.8
51 ปีขึ้นไป	20	8.0
สถานภาพ		
โสด	163	65.2
สมรส	87	34.8
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	12.0
ปริญญาตรี	173	69.2
สูงกว่าปริญญาตรี	47	18.8
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1- 3	101	40.4
ระดับ 4 - 6	105	42.0
ระดับ 7 - 9	39	15.6
ระดับ 10 - 11	5	2.0
อายุราชการ		
1 - 5 ปี	138	55.2
6 - 10 ปี	30	12.0
11 - 15 ปี	37	14.8
16 - 20 ปี	14	5.6
มากกว่า 21 ปี	31	12.4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 250)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 7,000 บาท	28	11.2
7,001 - 10,000 บาท	102	40.8
10,001 -15,000 บาท	62	24.8
15,001 - 20,000 บาท	22	8.8
20,001 บาทขึ้นไป	36	14.4

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยแต่ละข้อเรียงวิเคราะห์ตามค่าร้อยละ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 31.6 และเพศ หญิง ร้อยละ 68.4 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 18-30 ปี ร้อยละ 40.8 มีอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 36.4 และมีอายุ 41- 50 ปี ร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 65.2 และสมรส ร้อยละ 34.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.2 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างมีระดับตำแหน่ง 4-6 ร้อยละ 42.0 ระดับ 1-3 ร้อยละ 40.4 และระดับ 7-9 ร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการ 1-5 ปี ร้อยละ 55.2 มีอายุราชการ 11-15 ปี ร้อยละ 14.8 และมีอายุราชการ 6-10 ปี ร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 7001-10000 บาท ร้อยละ 40.8 มีรายได้ 10001-15000 บาท ร้อยละ 24.8 และ มีรายได้ต่ำกว่า 7000 บาท ร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านงาน

ความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้ คือ ความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน จำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน						(n = 250)		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่ออยู่ในที่ทำงาน	16 (6.4)	103 (41.2)	111 (44.4)	17 (6.8)	3 (1.2)	3.44	.76	ปานกลาง
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติราชการอยู่กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจนเกษียณอายุราชการ	48 (19.2)	63 (25.2)	93 (37.2)	27 (10.8)	19 (7.6)	3.37	1.13	ปานกลาง
3. ผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติของท่าน	26 (10.4)	141 (56.4)	78 (31.2)	5 (2.0)	-	3.75	.66	มาก
4. ท่านพร้อมที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติราชการด้วยความเต็มใจ	75 (30.0)	138 (55.2)	35 (14.0)	2 (.8)	-	4.13	.70	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ที่สำนักงานจัดขึ้น	49 (19.6)	134 (53.6)	63 (25.2)	3 (1.2)	1 (.4)	3.90	.72	มาก
6. ท่านเข้าใจยุทธศาสตร์ของสำนักงาน	19 (7.6)	76 (30.4)	132 (52.8)	20 (8.0)	3 (1.2)	3.35	.78	ปานกลาง
7. หากมีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับสำนักงานท่านสามารถชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจได้ถูกต้อง	28 (11.2)	103 (41.2)	109 (41.2)	9 (3.6)	1 (.4)	3.59	.75	ปานกลาง
8. ท่านจะลาหยุดงาน เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น	97 (38.8)	115 (46.0)	34 (13.6)	4 (1.6)	-	4.22	.73	มาก
9. ท่านได้ช่วยดูแลรักษาเครื่องใช้สำนักงานอย่างเต็มความสามารถ	67 (26.8)	155 (62.0)	25 (10.0)	1 (.4)	2 (.8)	4.13	.66	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 250)

ความผูกพันในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ท่านเห็นว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	109 (43.6)	108 (43.2)	31 (12.4)	2 (.8)	-	4.29	.71	มาก
11. ท่านภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน	90 (36.0)	115 (46.0)	40 (16.0)	4 (1.6)	1 (.4)	4.15	.77	มาก
รวม						3.85	.45	มาก

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นด้านความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อ 10 เห็นว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.29 ข้อ 8 จะลาหยุดงาน เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น ค่าเฉลี่ย 4.22 และข้อ 11 ภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และการเข้าใจยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านขวัญในการทำงาน

(n = 250)

ขวัญในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12. ตำแหน่งของท่านมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน	58 (23.2)	109 (43.6)	62 (24.8)	10 (4.0)	11 (4.4)	3.77	.99	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของท่าน	41 (16.4)	132 (52.8)	58 (23.2)	16 (6.4)	3 (1.2)	3.76	.84	มาก
14. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับการตัดสินใจของท่าน	9 (3.6)	134 (53.6)	96 (38.4)	7 (2.8)	4 (1.6)	3.54	.68	ปานกลาง
15. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี	5 (2.0)	69 (27.6)	120 (48.0)	45 (18.0)	11 (4.4)	3.04	.84	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 250)								
ขวัญในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. สำนักงานได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	5 (2.0)	49 (19.6)	93 (37.2)	59 (23.6)	44 (17.6)	2.64	1.04	ปานกลาง
17. กรณีเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ท่าน ได้รับกำลังใจ และคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	18 (7.2)	106 (42.4)	96 (38.4)	8 (3.2)	22 (8.8)	3.36	.98	ปานกลาง
18. ท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทำให้งานประสบความสำเร็จ	134 (53.6)	82 (32.8)	28 (11.2)	6 (2.4)		4.37	.77	มาก
19. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมตามที่ได้รับมอบหมาย	62 (24.8)	142 (56.8)	42 (16.8)	3 (1.2)	1 (.4)	4.04	.70	มาก
						3.57	.49	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นด้านขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อ 18 เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.37 ข้อ 19 เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.04 และข้อ 12 ตำแหน่งของท่านมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ ข้อ 16 สำนักงานได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(n = 250)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
20. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของท่าน	54 (21.6)	136 (54.4)	45 (18.0)	7 (2.8)	8 (3.2)	3.88	.88	มาก
21. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	21 (8.4)	92 (36.8)	91 (36.4)	26 (10.4)	20 (8.0)	3.27	1.02	ปานกลาง
22. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการ	20 (8.0)	104 (41.6)	91 (36.4)	20 (8.0)	15 (6.0)	3.37	.95	ปานกลาง
23. ท่านเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการรักษามาตรฐานของงาน	22 (8.8)	97 (38.8)	93 (37.2)	28 (11.2)	10 (4.0)	3.37	.93	ปานกลาง
24. ท่านพร้อมที่จะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ	31 (12.4)	125 (50.0)	78 (31.2)	14 (5.6)	2 (.8)	3.67	.79	ปานกลาง
25. ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ท่านได้รับทราบผลการประเมินทุกครั้ง	8 (3.2)	68 (27.2)	92 (36.8)	56 (22.4)	26 (10.4)	2.90	1.01	ปานกลาง
						3.41	.65	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อ 20 เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีความสำคัญต่อความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.88 ข้อ 22 เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการ

และข้อ 23 เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการรักษามาตรฐานของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ ข้อ 25 ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วได้รับทราบผลการประเมินทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านงาน

(n = 250)			
ปัจจัยด้านงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันในการทำงาน	3.85	.45	มาก
ขวัญในการทำงาน	3.57	.49	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.41	.65	ปานกลาง
รวม	3.65	.41	ปานกลาง

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ขวัญในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.57 และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม โดยการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(n = 250)

ด้านความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็น สิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการใน ปัจจุบัน	133 (53.2)	103 (41.2)	14 (5.6)	-	-	4.47	.60	มาก
2. ท่านเห็นว่า ระบบราชการยุคใหม่ ข้าราชการต้องมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	128 (51.2)	111 (44.4)	9 (3.6)	2 (.8)	-	4.46	.60	มาก
3. ท่านเห็นว่า การพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน	137 (54.8)	97 (38.8)	15 (6.0)	1 (.4)	-	4.47	.64	มาก
4. ท่านสนใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	70 (28.0)	131 (52.4)	48 (19.2)	1 (.4)	-	4.08	.69	มาก
5. ท่านได้ศึกษารายละเอียดและ ขั้นตอนของ การปฏิบัติราชการ ตามตำแหน่งของท่าน	53 (21.2)	129 (51.6)	66 (26.4)	2 (.8)	-	3.93	.71	มาก
6. ท่านได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมใน ส่วนที่จะ ทำให้การปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	63 (25.2)	114 (45.6)	69 (27.6)	4 (1.6)	-	3.94	.76	มาก
7. ท่านเห็นว่าผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติราชการ จะเป็น ที่ ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	69 (27.6)	123 (49.2)	47 (18.8)	6 (2.4)	5 (2.0)	3.98	.86	มาก
8. ท่านเห็นว่าผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติราชการ จะมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ราชการ	63 (25.2)	104 (41.6)	62 (24.8)	8 (3.2)	13 (5.2)	3.78	1.02	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 250)								
ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. ท่านสนใจที่จะศึกษาต่อในหลักสูตรการศึกษาที่จะเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ	89 (35.6)	122 (48.8)	32 (12.8)	6 (2.4)	1 (.4)	4.16	.76	มาก
10. ท่านเคยได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานกับหน่วยงานภายนอก	22 (8.8)	53 (21.2)	64 (25.6)	68 (27.2)	43 (17.2)	2.77	1.21	ปานกลาง
11. ท่านมักจะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สำนักงานจัดขึ้น	19 (7.6)	66 (26.4)	96 (38.4)	54 (21.6)	15 (6.0)	3.08	1.01	ปานกลาง
12. ท่านสนใจที่จะเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อจะนำมาใช้กับ การปฏิบัติราชการ	71 (28.4)	121 (48.4)	56 (22.4)	2 (.8)	-	4.04	.73	มาก
13. ท่านเห็นว่า มีวิธีการอื่น ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	56 (22.4)	124 (49.6)	65 (26.0)	4 (1.6)	1 (.4)	3.92	.76	มาก
						3.93	.45	มาก

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อ 1 การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน ข้อ 3 การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.47 ข้อ 2 ระบบราชการยุคใหม่ ข้าราชการต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ ข้อ 10 เคยได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานกับหน่วยงานภายนอก ค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกาย

(n = 250)

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. ท่านเห็นว่า สุขภาพร่างกาย ต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่ อยู่เสมอ	136 (54.4)	82 (32.8)	26 (10.4)	3 (1.2)	2 (.8)	4.39	.78	มาก
15. ท่านเห็นว่า สุขภาพที่ดีจะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การปฏิบัติราชการ	129 (51.6)	104 (41.6)	17 (6.8)	-	-	4.44	.62	มาก
16. ท่านเห็นว่าการออกกำลังกาย จะส่งผลดีต่อสุขภาพ	126 (50.4)	103 (41.2)	20 (8.0)	1 (.4)	-	4.41	.67	มาก
17. ท่านต้องการให้สำนักงาน จัดสถานที่สำหรับการออก กำลังกาย	108 (43.2)	81 (32.4)	52 (20.8)	4 (1.6)	5 (2.0)	4.13	.93	มาก
18. ท่านเข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปีตามที่สำนักงานจัดขึ้น	76 (30.4)	79 (31.6)	49 (19.6)	28 (11.2)	18 (7.2)	3.66	1.22	มาก
19. ท่านนอนหลับอย่างเพียงพอ อย่างน้อยวันละ 6- 8 ชั่วโมง	51 (20.4)	89 (35.6)	70 (28.0)	27 (10.8)	13 (5.2)	3.55	1.08	มาก
20. ท่านสนใจศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ร่างกาย	59 (23.6)	92 (36.8)	80 (32.0)	15 (6.0)	4 (1.6)	3.74	.93	มาก
21. ท่านรับประทานอาหาร เพียงพอต่อความต้องการ ของร่างกาย	60 (24.0)	103 (41.2)	79 (31.6)	5 (2.0)	3 (1.2)	3.84	.85	มาก
						4.02	.57	มาก

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อ 15 สุขภาพที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.44 ข้อ 16 การออกกำลังกายจะส่งผลดีต่อ

สุขภาพ ค่าเฉลี่ย 4.41 และข้อ 14 สุขภาพร่างกายต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.39 และข้อ 18 เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามที่สำนักงานจัดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจ

การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ						(n = 250)		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
22. ท่านเห็นว่า จิตใจต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกับสุขภาพร่างกาย	153 (61.2)	85 (34.0)	11 (4.4)	1 (.4)	-	4.56	.59	มาก
23. ท่านมีวิธีการคลายเครียดที่ดีสำหรับตนเอง	45 (18.0)	110 (44.0)	84 (33.6)	8 (3.2)	3 (1.2)	3.74	.83	มาก
24. ท่านเห็นใจผู้ที่ด้อยกว่าตัวท่าน	90 (36.0)	115 (46.0)	40 (16.0)	3 (1.2)	2 (.8)	4.15	.78	มาก
25. ท่านเห็นว่า การให้อภัยเป็นสิ่งที่ควรกระทำ	118 (47.2)	98 (39.2)	30 (12.0)	3 (1.2)	1 (.4)	4.31	.76	มาก
26. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา	26 (10.4)	90 (36.0)	101 (40.4)	22 (8.8)	11 (4.4)	3.39	.94	ปานกลาง
27. ท่านได้ร่วมบริจาคให้กับผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน	39 (15.6)	105 (42.0)	91 (36.4)	11 (4.4)	4 (1.6)	3.65	.85	ปานกลาง
28. ท่านมีจิตใจเข้มแข็ง และพร้อมรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้	43 (17.2)	97 (38.8)	100 (40.0)	7 (2.8)	3 (1.2)	3.68	.83	มาก
29. ท่านต้องการผู้ให้คำปรึกษาทางด้านจิตใจเมื่อเกิดความเครียด	43 (17.2)	70 (28.0)	98 (39.2)	22 (8.8)	17 (6.8)	3.40	1.08	ปานกลาง
30. ท่านมีความสุขในสิ่งที่ท่านเป็นอยู่	53 (21.2)	121 (48.4)	68 (27.2)	7 (2.8)	1 (.4)	3.87	.78	มาก
						3.86	.49	มาก

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อ 22 จิตใจต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกับสุขภาพร่างกาย ค่าเฉลี่ย 4.56 ข้อ 25 การให้อภัยเป็นสิ่งที่ควรกระทำ ค่าเฉลี่ย 4.31

และข้อ 24 เห็นใจผู้ที่ด้อยกว่าตัวท่าน ค่าเฉลี่ย 4.15 และข้อ 26 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านสังคม

(n = 250)								
การพัฒนาตนเองด้านสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
31. ท่านมีหน้าตายิ้มแย้ม ขณะพูดคุยกับผู้อื่น	62 (24.8)	111 (44.4)	71 (28.4)	3 (1.2)	3 (1.2)	3.90	.82	มาก
32. ท่านปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณ ด้วยความเต็มใจ	75 (30.0)	135 (54.0)	38 (15.2)	2 (.8)	-	4.13	.68	มาก
33. ท่านเต็มใจให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น	69 (27.6)	135 (54.0)	43 (17.2)	2 (.8)	1 (.4)	4.07	.71	มาก
34. ท่านพร้อมที่จะรับฟังเหตุผล และความคิดเห็นของผู้อื่น	79 (31.6)	143 (57.2)	23 (9.2)	4 (1.6)	1 (.4)	4.18	.69	มาก
35. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวได้	38 (15.2)	110 (44.0)	70 (28.0)	18 (7.2)	14 (5.6)	3.56	1.01	ปานกลาง
36. ท่านมีความสุขเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	50 (20.0)	131 (52.4)	64 (25.6)	4 (1.6)	1 (.4)	3.90	.74	มาก
37. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานจัดขึ้น	32 (12.8)	108 (43.2)	87 (34.8)	15 (6.0)	8 (3.2)	3.56	.90	ปานกลาง
38. ท่านสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามที่ท่านพูดได้	22 (8.8)	68 (27.2)	139 (55.6)	15 (6.0)	6 (2.4)	3.34	.81	ปานกลาง
						3.83	.57	มาก

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อ 34 พร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.18 ข้อ 32 มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณ ด้วยความเต็มใจ ค่าเฉลี่ย 4.13 และข้อ 33 เต็มใจให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.07 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 38 สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามที่ท่านพูดได้ ค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในภาพรวม

(n = 250)			
การพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.93	.45	มาก
ด้านร่างกาย	4.02	.57	มาก
ด้านจิตใจ	3.86	.49	มาก
ด้านสังคม	3.83	.57	มาก
รวม	3.91	.40	มาก

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยต้องการพัฒนาตนเองในด้านร่างกายมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ย 3.86 และสังคม ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง

สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีดังนี้

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของสภาพปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้

สภาพปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติราชการ	38	15.2
2. ไม่มีค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาต่อ	73	29.2
3. ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเข้าอบรมในหลักสูตรที่สนใจ	61	24.4
4. ไม่มีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้	94	37.6
5. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าศึกษา/อบรมจากครอบครัว	19	7.6
6. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าศึกษา/อบรมจากผู้บังคับบัญชา	37	14.8
7. ไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา/อบรมมาใช้ในการทำงาน	45	18.0
8. หลักสูตรที่สำนักงานจัดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการ	61	24.4
9. ไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา/อบรมที่เพียงพอ	74	29.6
10. ขาดการให้คำปรึกษา แนะนำที่ดี ในการพัฒนาตนเอง	58	23.2
11. ขาดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง	44	17.6
12. สำนักงานไม่ได้สอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเอง	52	20.8
13. ไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจ	43	17.2
14. สภาพการทำงานไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	78	31.2
15. สภาพร่างกายไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง	24	9.6
16. สภาพจิตใจไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง	30	12.0
17. ไม่มีเวลาและโอกาสในการออกกำลังกาย	78	31.2
18. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่สะดวกและเหมาะสม	86	34.4
19. ไม่มีเวลาและโอกาสในการพัฒนาจิตใจ	32	12.8
20. ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาจิตใจ	22	8.8
21. ไม่มีแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาจิตใจ	30	12.0
22. สภาพการทำงาน ไม่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านสังคม	53	21.2
23. ปัญหาอื่น ๆ (โปรดระบุ)	38	15.2

ตารางที่ 12 สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เรียงตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยดังนี้ ไม่มีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้ ร้อยละ 37.6
ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่สะดวกและเหมาะสม ร้อยละ 34.4 และสภาพการทำงานไม่เอื้อต่อการ

พัฒนาตนเอง และไม่มีเวลาและโอกาสในการออกกำลังกาย ร้อยละ 31.2 และขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าศึกษา/อบรมจากครอบครัว ร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยนี้เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติ t-test, One-way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

1.1 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ

(n = 250)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.98	.45	3.90	.44	1.27	.20
ด้านร่างกาย	3.93	.69	4.06	.51	1.62	.10
ด้านจิตใจ	3.83	.56	3.87	.45	2.15*	.03
ด้านสังคม	3.71	.68	3.88	.51	.70	.48
รวม	3.88	.45	3.92	.38	.83	.40

* ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 13 ข้าราชการเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านเพศชายและหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความต้องการพัฒนามากกว่าเพศชาย

1.2 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีอายุต่างกัน

(n = 250)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.70	.56		
ภายในกลุ่ม	246	4.10	.16	3.48*	.02
รวม	249	41.81			

* ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุ ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านจิตใจ และสังคม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการของ Scheffe '

อายุ	อายุ			
	18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
18-30 ปี				
31-40 ปี				
41-50 ปี				*
51 ปีขึ้นไป				

ตารางที่ 15 ข้าราชการที่มีอายุ 46 - 50 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ และสังคม แตกต่างกับข้าราชการ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

1.3 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัด สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 250)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง	สถานภาพ				t	P
	โสด		สมรส			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านความรู้ความสามารถในการ						
ปฏิบัติงาน	3.90	.42	3.97	.49	1.08	.27
ด้านร่างกาย	4.00	.61	4.07	.48	.96	.33
ด้านจิตใจ	3.81	.48	3.94	.49	1.95*	.05
ด้านสังคม	3.77	.60	3.94	.51	2.19*	.02
รวม	3.87	.40	3.98	.41	1.91	.06

* ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 16 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

1.4 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ที่มีการศึกษาต่างกัน

(n = 250)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	.991	.49	2.99	.06
ภายในกลุ่ม	247	40.81	.16		
รวม	249	41.81			

* ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 17 ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

1.5 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน

(n = 250)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.19	.06		
ภายในกลุ่ม	246	41.61	.16	.39	.76
รวม	249	41.81			

ตารางที่ 18 ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

1.6 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ที่มีอายุราชการต่างกัน

(n = 250)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	4	.28	.07		
ภายในกลุ่ม	245	41.52	.16	.42	.79
รวม	249	41.81			

ตารางที่ 19 ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

1.7 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

(n = 250)

ตัวแปร แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	4	.28	.07		
ภายในกลุ่ม	245	41.52	.16	.41	.79
รวม	249	41.81			

ตารางที่ 20 ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.1 ความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.2 ขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ 21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(n = 250)

ปัจจัยด้านงาน	ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง	
	r	P
ปัจจัยด้านงาน	.55*	.000
ความผูกพันในการทำงาน	.61*	.000
ขวัญในการทำงาน	.44*	.000
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.71*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ข้อวิจารณ์

ในการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง และปัญหาการพัฒนาตนเอง สามารถพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันในการทำงานในระดับมาก ส่วนขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะได้ดังนี้

ด้านความผูกพันในการทำงาน ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และจะลาหยุดงาน เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น โดยมีความภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน และพร้อมที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติราชการด้วยความเต็มใจ แต่ยังมีความเข้าใจยุทธศาสตร์ของสำนักงานในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น จึงทำให้พบว่ามีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งในฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวงงานด้านการเมือง การได้เข้าทำงานเป็นเรื่องที่ยาก และงานราชการมีความมั่นคง เมื่อได้เข้าทำงานจึงเห็นว่างานที่ทำเป็นงานสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของตน

ด้านขวัญในการทำงาน ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนใหญ่เห็นว่า มีความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานทำให้งานประสบผลสำเร็จ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเห็นว่าตำแหน่งงานทุกตำแหน่งมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน แต่ทั้งนี้ ข้าราชการมีความเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น นอกจากนี้ ยังเห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับการตัดสินใจในระดับปานกลาง การได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และกรณีเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานจะได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง จึงทำให้พบว่าขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่าขวัญในการทำงานขึ้นอยู่กับสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับ การยอมรับ และคำแนะนำที่ดีด้วยเช่นกัน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีความสำคัญต่อความก้าวหน้า โดยการประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการรักษามาตรฐานของงาน แต่ทั้งนี้ มีความเห็นว่าภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ได้รับทราบผลการประเมินทุกครั้งในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น จึงทำให้พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบงานราชการมีการกำหนดระบบการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน และมีขั้นตอนในการปฏิบัติ เพื่อการปรับเงินเดือน และเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี เป็นการสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้น การประเมินผลจึงต้องมีการประเมินตามความเป็นจริง และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการทุกคน ทุกฝ่ายจึงจะได้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ แต่ที่ผ่านมา สำนักงานยังไม่มีผลการประเมินให้ข้าราชการแต่ละคนได้ทราบ เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงานของตน

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองในด้านร่างกาย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ และสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการเห็นว่าการพัฒนาตนเองในทุกด้านเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน เพราะจะทำให้ตนเองมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่แข็งแรง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ที่จะสามารถทำให้ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองด้านสังคมอย่างเหมาะสม และที่สำคัญ คือ การพัฒนาตนเองสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านร่างกายเป็นอย่างมาก มากกว่าความรู้ความสามารถในการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ อันอาจเนื่องมาจากการที่ต้องปฏิบัติราชการมากจนไม่มีเวลาที่จะดูแลสุขภาพร่างกาย ระบบงานไม่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพของตน ขณะเดียวกันยังไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน แนวโน้มการเอาใจใส่สุขภาพได้รับการรณรงค์ตามสื่อต่าง ๆ จึงทำให้ระดับความเห็นด้านนี้อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน โดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และระบบราชการยุคใหม่ ข้าราชการต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเคยได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานกับหน่วยงานภายนอกในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น โดยส่วนใหญ่

มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับมาก จึงทำให้พบว่า ข้าราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการในปัจจุบันที่ต้องใช้วิทยาการ เทคโนโลยี ระบบการทำงาน มาใช้ในการทำงาน จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ตามแนวทางของการปฏิรูประบบราชการ แม้สำนักงานจะจัดให้มีการอบรมภายในอยู่เสมอแล้ว แต่ข้าราชการมีความเห็นว่า ควรจะมีการไปอบรมภายนอกในหัวข้อการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง หรือในหัวข้อที่ตนเองสนใจ ในระยะเวลาที่สามารถเข้าอบรมได้ จะเป็นเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติที่มากขึ้น

ด้านร่างกาย ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่า สุขภาพที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยการออกกำลังกายจะส่งผลดีต่อสุขภาพ และสุขภาพร่างกายต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อยู่เสมอ แต่ทั้งนี้ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามที่สำนักงานจัดขึ้นในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น แต่เห็นด้วยกับการพัฒนาด้านร่างกายทุกข้อ จึงทำให้พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกาย ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการเห็นด้วยกับการดูแลเอาใจใส่สุขภาพของตนเองให้สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ แม้หน่วยงานจะจัดสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ข้าราชการแล้วก็ตาม แต่ข้าราชการก็ต้องการสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ในด้านอื่น ๆ เช่น การออกกำลังกาย การมีเวลาพักผ่อน จึงมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทางด้านร่างกายในระดับมากด้วย

ด้านจิตใจ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่า จิตใจต้องได้รับการดูแล เช่นเดียวกับสุขภาพร่างกาย โดยการให้อภัยเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และต้องเห็นใจผู้ที่ด้อยกว่า แต่ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่า ได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น โดยรวมพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาจิตใจในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการมีภารกิจมากมายที่ต้องปฏิบัติในวันทำงาน และต้องการพักผ่อนในวันหยุด จึงไม่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ขณะเดียวกัน ข้าราชการมีความเห็นว่า มีความสุขในการทำงาน มีวิธีที่คลายเครียดที่เหมาะสมสำหรับตนเอง และมีความสุขในสิ่งที่เป็นอย่าง มีจิตใจเข้มแข็งและสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่เห็นด้วยปานกลางกับการมีผู้ให้คำปรึกษาเมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ซึ่งกรณีดังกล่าวจะเห็นว่าข้าราชการมีความเห็นว่าจะพึงตนเองมากกว่าพึงพาในการขอคำแนะนำหรือการให้คำปรึกษาจากผู้อื่น ซึ่งสำนักงานควรจะต้องคำนึงถึงการส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ได้ร่วมบริจาคให้แก่ผู้ที่เดือดร้อน และจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษากรณีมีความเครียดเกิดขึ้น

ด้านสังคม ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณ ด้วยความเต็มใจ และเต็มใจให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น แต่ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามที่ท่านพูดได้ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น โดยที่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานราชการในปัจจุบันส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตใจในการบริการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จึงทำให้ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาด้านสังคมในระดับมาก สามารถปรับตนเองได้ดี และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น และรับฟังเหตุผลของผู้อื่น เพราะในภาวะปัจจุบัน ข้าราชการไม่สามารถทำงานตามลำพังเพียงคนเดียวได้ และยังเห็นว่ามีความร่วมมือที่สามารทำให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวได้ในระดับปานกลาง อาจหมายถึงการไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานมากนัก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติงานตามที่ตนต้องรับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของตนเองหรือหน่วยงานอื่น และสะท้อนให้เห็นในข้อที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานจัดขึ้นได้มากนัก ซึ่งในส่วนนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมโอกาสให้ข้าราชการได้สร้างความคุ้นเคยระหว่างกันให้มากขึ้น

สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง

สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ ไม่มีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้ การออกกำลัง ไม่มีค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจและเห็นว่าในหน่วยงานไม่มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายที่สะดวกและเหมาะสม และนอกจากนี้ ยังเห็นว่าสภาพการทำงานไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และไม่มีเวลาและโอกาสในการออกกำลังกาย ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาในระดับน้อยที่สุด คือ ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าศึกษา/ อบรมจากครอบครัว แสดงได้ว่า ครอบครัวไม่มีผลมากนักในการพัฒนาตนเอง ปัญหาสำคัญจึงอยู่ที่เวลา โอกาส ค่าใช้จ่ายที่จะพัฒนาพัฒนาตนเอง โดยสืบเนื่องจากการการที่ข้าราชการต้องปฏิบัติราชการทั้งในวันทำการปกติและวันหยุดราชการ จึงทำให้ไม่มีเวลาและโอกาสสำหรับการพัฒนาตนเอง จึงเห็นว่าสภาพการทำงานไม่เหมาะสมที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังเห็นว่าการมอบหมายงานยังไม่ตรงกับคุณสมบัติและความสามารถของบุคลากร การประเมินผลงานไม่ได้สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากร เป็นอีกปัญหาหนึ่งของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งที่ต้องมองไปถึงระบบงานด้วย

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

1.1 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะเห็นได้จากข้อมูลส่วนบุคคล ที่เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในระดับมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงส่วนมาก เห็นความของการรักษาสุขภาพร่างกาย จึงต้องออกกำลังกาย และพร้อมที่พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้มากขึ้นเพื่อให้เท่าเทียมหรือมากกว่าเพศชาย

1.2 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น มีวุฒิภาวะมากขึ้น ย่อมทำให้มองภาพ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างกว่า เห็นความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในเรื่องความรู้ความสามารถ ร่างกาย และจิตใจ เนื่องจากอายุมากขึ้น สุขภาพทางร่างกายก็เริ่มการเสื่อมถอย จึงต้องพยายามที่พัฒนาตนเอง เพื่อให้ทำงาน และอยู่ในสังคมต่อไปได้ ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจ และสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุ 46-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ และสังคม แตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

1.3 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการมีครอบครัวไม่ได้เป็นการช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการต้องการที่พัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับตัวของข้าราชการเอง

1.4 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า แม้ข้าราชการจะมีการศึกษาต่างกัน แต่คิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน

1.5 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความ

คิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับตำแหน่ง เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งได้รับจากการทำงานตามระยะเวลาการทำงานที่มากขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่าข้าราชการมีระดับตำแหน่งอย่างไร ก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน

1.6 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อายุราชการเป็นการบ่งบอกถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เป็น การสะสมประสบการณ์ในการทำงานให้มีความรู้ความชำนาญในงานทำงาน และไม่ใช่เพื่อการอ้างอิงมากนัก แต่งานราชการนั้น ไม่ว่าจะปฏิบัติงานนานเพียงใดก็ต้องมีการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน

1.7 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่ทำงานในระบบราชการ มีเงินเดือน ผลตอบแทนตามที่กำหนดที่มีความแน่นอน และกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการวิจัยส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับที่น้อยประมาณ 7000-10000 บาทต่อเดือน แสดงให้เห็นว่า รายได้มากหรือน้อยไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เพราะการทำงานต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.1 ความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงได้ถึงว่า ถ้าข้าราชการมีความผูกพันมากขึ้น ก็จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองมากขึ้นตามไป การที่ข้าราชการมีความผูกพันในงานสูง ได้ทำงานที่ตนพอใจ ไม่คิดจะหางานใหม่ มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความเป็นผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน มีความเป็นมิตร อบอุ่น จะทำให้ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองมากขึ้นตามไปด้วย

2.2 ขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ขวัญในการทำงาน หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการ

ตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ ซึ่งในหน่วยงานมีระบบการทำงาน ที่เป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้ข้าราชการมีความรู้สึกว่าคุณมีขวัญในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการที่จะพัฒนาตนเองในระดับมากด้วย

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การประเมินผลงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้ข้าราชการได้ทราบถึงจุดดี และจุดด้อยของตน เมื่อได้ทราบถึงจุดด้อย แล้ว ก็จะพยายามพัฒนาตนเองในด้านนั้น ๆ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน และตนเองจะภูมิใจในตนเองถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงทำให้พบว่าการประเมินผลงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในระดับที่มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .71