

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเปรียบเทียบความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวนทั้งสิ้น 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, One-Way ANOVA และ Pearson Correlation ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.4 มีอายุ 18-30 ปี ร้อยละ 40.8 เป็นโสด ร้อยละ 65.2 โดยมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.2 ระดับตำแหน่ง 4-6 ร้อยละ 42.0 และมีอายุราชการ 1-5 ร้อยละ 55.2 โดยมีรายได้ 7001-10000 บาท ร้อยละ 40.8

ปัจจัยด้านงาน

ความคิดเห็น ปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ขวัญในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.57 และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันในการทำงาน ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และจะลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น โดยมีความภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน แต่ยังมีความเข้าใจยุทธศาสตร์ของสำนักงานในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น ทั้งนี้ การวิจัยพบว่าข้าราชการมีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านขวัญในการทำงาน ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนใหญ่เห็นว่า ความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานทำให้งานประสบผลสำเร็จ เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่พิเศษเพิ่มเติมตามที่ได้รับมอบหมาย และเห็นว่าตำแหน่งงานมีความสำคัญเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน แต่ทั้งนี้ เห็นว่าสำนักงานมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น จึงทำให้พบว่า ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการรักษามาตรฐานของงาน แต่ทั้งนี้ มีความเห็นว่าภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วได้รับทราบผลการประเมินทุกครั้งในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น จึงทำให้พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ค่าเฉลี่ย 4.02 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ย 3.86 และสังคม ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน โดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และระบบราชการยุคใหม่ ข้าราชการต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเคยได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานกับหน่วยงานภายนอก ในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านร่างกาย ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่า สุขภาพที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยการออกกำลังกายจะส่งผลดีต่อสุขภาพ และสุขภาพร่างกายต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อยู่เสมอ แต่ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามที่สำนักงานจัดขึ้นในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น โดยที่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความ

คิดเห็นต่อการพัฒนาด้านร่างกายทุกข้อ จึงทำให้พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกายในระดับมาก

ด้านจิตใจ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่า จิตใจต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกับสุขภาพร่างกาย โดยการให้อภัยเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และต้องเห็นใจผู้ที่ด้อยกว่า แต่ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเห็นว่าได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาในระดับที่น้อยกว่าข้ออื่น โดยพบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการในระดับสูง จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจในระดับมาก

ด้านสังคม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณ ด้วยความเต็มใจ และเต็มใจให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น แต่ทั้งนี้ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามที่ท่านพูดได้ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น โดยที่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมมากทุกข้อ จึงทำให้พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ด้านสังคมในระดับมาก

สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเอง

สภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยเรียงลำดับตามคำร้อยละจากมากไปหาน้อย คือ ไม่มีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้ การขาดการออกกำลังกาย ในหน่วยงานไม่มีการจัดสถานที่ออกกำลังกาย และสภาพการทำงานไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ไม่มีเวลาและโอกาสในการออกกำลังกาย และขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าศึกษา/อบรมจากครอบครัวตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
1. เพศ	.40		√
2. อายุ	.01	√	
3. สถานภาพสมรส	.06		√
4. การศึกษา	.06		√
5. ระดับตำแหน่ง	.76		√
6. อายุราชการ	.79		√
7. อัตรารายเดือน	.79		√
ปัจจัยด้านงาน			
1. ความผูกพันในการทำงาน	.00	√	
2. ขวัญในการทำงาน	.00	√	
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	.00	√	

ตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ อายุ ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน ขวัญ
ในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง
อายุราชการ และอัตรารายเดือน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนี้

ด้านกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการ

1. ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้ตรงกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งการพัฒนาตนเองในด้านร่างกาย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ และสังคม โดยคำนึงถึงอายุของข้าราชการด้วย

2. การจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาข้าราชการ จะต้องคำนึงถึงความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ ส่วนงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาข้าราชการจะต้องมีการประสานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องร่วมกันเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการเพิ่มขึ้น เช่น สถานที่พักผ่อน หรือสถานที่ออกกำลังกาย

3. ควรมีการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือเรื่องที่ข้าราชการสนใจจะเข้ารับการอบรม และสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจจะต้องเพิ่มงบประมาณให้สูงขึ้นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมภายนอก เพื่อให้ข้าราชการมีวิสัยทัศน์ และนำวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน

4. การจัดโครงการเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรเสริมสร้างให้มีความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานให้แก่ข้าราชการ จัดอบรมข้าราชการในเรื่องการพูดในที่สาธารณะ และการพูดกับบุคคลอื่นเพื่อการติดต่อสื่อสารเพื่อฝึกการใช้คำพูดที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ จะเป็นการช่วยในการพัฒนาทางด้านสังคมของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น

5. ควรมีการจัดสรรเวลาจากการทำงานเพื่อให้ข้าราชการค้นหาความรู้ ควรเปิดโอกาสให้มีการค้นหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต การอบรมการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้

ด้านยุทธศาสตร์ แผนงาน นโยบายการพัฒนาข้าราชการ

6. การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาข้าราชการ ควรกำหนดให้ครอบคลุมทุกด้าน คือ การพัฒนาด้านร่างกาย ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ และสังคม โดยจะต้องเสริมสร้างความผูกพันในการทำงาน และขวัญในการทำงาน ให้มีความสำคัญเพิ่มขึ้น
7. จัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งข้าราชการไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกในแต่ละปีงบประมาณ โดยไม่ให้เสียหายต่อการปฏิบัติราชการ
8. ควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาตนเองอย่างละเอียดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการว่ามีความต้องการอบรมในหลักสูตรใด เพื่อจะได้นำมาจัดกิจกรรมได้เหมาะสมยิ่งขึ้น
9. ควรมีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาข้าราชการ โดยต้องมีการกำหนดวิธีการประเมินผล และแจ้งผลการประเมิน รวมทั้งส่วนที่ต้องปรับปรุงให้ข้าราชการได้ทราบ เพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นหนึ่งในการพัฒนาตนเอง
10. ควรจัดระบบงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ให้ข้าราชการมีเวลาว่างจากการทำงานมากขึ้น ให้ข้าราชการที่ต้องเข้ารับการอบรมไม่ต้องพะวงกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจตั้งผู้รับผิดชอบแทนชั่วคราว และให้ถือว่าการเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมกับกิจกรรมการพัฒนา เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ เช่น ความคาดหวังในการทำงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ข้าราชการมีวินัย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีระเบียบ แบบแผนมากขึ้น
2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความมีลักษณะเป็นผู้นำของข้าราชการ การจัดองค์การ ความเครียดในการทำงานกับการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้กรอบแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีมีความกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มประชากรให้ครบทุกกลุ่ม คือ สมาชิกวุฒิสภา ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องกับหน่วยงานวุฒิสภา เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองให้ครบถ้วนทุกกลุ่มที่เป็นเป้าหมายการพัฒนา และนำผลที่ได้มาเสริมสร้างความต้องการพัฒนาตนเองของทุกกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาต่อไป