

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา

Factors Affecting On Self-Development And Adversity Quotient Of Teachers Under Non-Formal And Informal Education Centre (Nfe) In Chao Phraya River Group

จิราธร โหมตสุวรรณ (Jirathorn Modsuwan)*

จันทนา แสนสุข (Jantana Sansook)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา จำนวน 208 คน โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน และความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนา

* นักศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลสุวรรณภูมิ

* Master Students of Business Administration Program. Faculty of Business Administration and Information Technology. Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

** อาจารย์คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

** Department of Business Administration. Faculty of Business Administration and Information Technology. Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

ตนเอง ส่วนการวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพงานไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the self-development factors and adversity quotient. 2) to compare the self-development of teachers under Non-formal and Informal education centre (NFE) in Chao Phraya river group according to personal factors. 3) to study the career advancement factors affecting the self-development of teachers under Non-formal and Informal Education centre (NFE) in Chao Phraya river group. 4) to study the self-development factors of teachers under Non-formal and Informal Education centre (NFE) in Chao Phraya river group affecting the adversity quotient. The samples in this study were 208 teachers under Non-formal and Informal Education centre (NFE) in Chao Phraya river group. The data were analyzed using frequency, mean, percentage, standard deviation, T-test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The results found that the opinions level toward the career advancement in overall and each aspect of career planning, career development and career success were at a high level. The opinions level toward the self-development and adversity quotient in overall were at a high level. The result of hypothesis test of characteristics of teachers under Non-formal and Informal Education centre (NFE) in Chao Phraya river group found that the different personal monthly income was different in self-development. The different gender, age, education level and job duties were not different in self-development. The career advancement such as career success was influenced to self-development however career planning and career development were not influenced to self-development. In addition the self-development was influenced to the adversity quotient.

บทนำ

การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักที่บุคคลพึงกระทำด้วยตนเอง หากบุคคลมีการพัฒนาตนเองย่อมช่วยสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานให้สูงขึ้นส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็ได้ (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) โดยเฉพาะในระบบราชการไทยซึ่งเป็นกลไกของรัฐที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน รวมถึงการบังคับ

ให้เป็นไปตามกฎหมาย อันมีจุดหมายปลายทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ อย่างไรก็ตามการบริหารราชการไทยที่ผ่านมาถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2548) ด้วยเหตุนี้แผนการพัฒนาระบบราชการไทยจึงได้ถูกกำหนดโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และต่อมาปี พ.ศ. 2551-2555 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการไทย ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ โดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องมีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล ทั้งนี้ในประเด็นยุทธศาสตร์ ได้มีการมุ่งเน้นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง คือ ส่งเสริมให้ส่วนราชการ มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป้าหมายสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล หรือที่เรียกกันว่า High Performance Organization โดยกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร และบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า การแก้ไขปัญหา มุ่งผลิตคนออกไปพัฒนาประเทศและประกอบอาชีพโดยตรงและ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม ความต้องการในด้านต่าง ๆ รวมถึงกระบวนการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นส่งผลให้การบริหารจัดการงานต่าง ๆ ภายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งการบริหารจัดการงานภายในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาของตัวองค์กรเอง ซึ่งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล แต่เนื่องจากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ซึ่งบริหารงานโดยระบบราชการมาอย่างยาวนาน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีการยึดถือการปฏิบัติงานในระบบบริหารและจัดงานแบบเก่าๆ ไม่ทันต่อยุคสมัย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ซึ่งประเทศไทยได้แบ่งชื่อเรียกของกลุ่มจังหวัดในเขตภาคกลางเป็นชื่อตามกลุ่มลุ่มน้ำต่างๆ โดยในงานวิจัยนี้จะทำการศึกษาในส่วนของกลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาซึ่งประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี และพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน และความสำเร็จของงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา รวมทั้งศึกษาผลของความต้องการพัฒนาตนเอง อันได้แก่ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความสามารถเชิงการแข่งขันในยุคปัจจุบัน รวมถึงเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย ด้านการวางแผนอาชีพงาน ด้านการพัฒนาอาชีพงานและด้านความสำเร็จของงาน ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน 1.4 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอาชีพงาน ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา

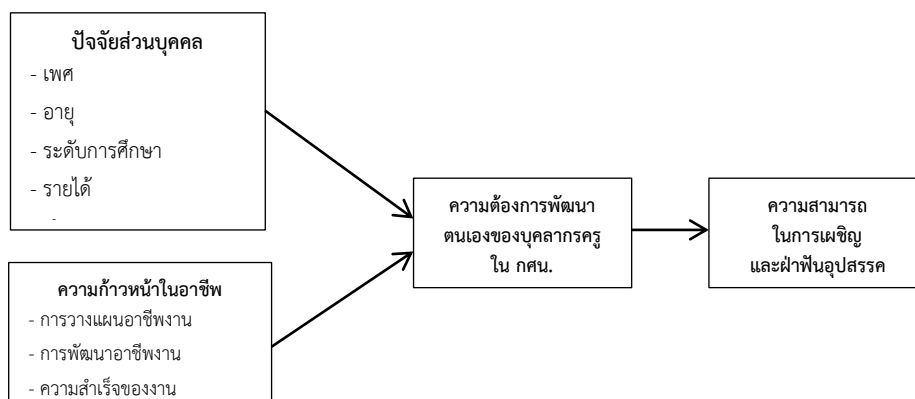
สมมติฐานที่ 2.1 การวางแผนอาชีพงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา

สมมติฐานที่ 2.2 การพัฒนาอาชีพงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา

สมมติฐานที่ 2.3 ความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา

สมมติฐานที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาใน 4 จังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 435 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970 : 889) ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยการจับฉลากเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามต้องการ ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นเพื่อให้ประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมี 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอาชีพงาน ด้านการพัฒนาอาชีพงาน และด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยค่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.84 นอกจากนี้ได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.80 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการพัฒนาตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มแปร 2 กลุ่ม สถิติ One Way ANOVA (One – way Analysis of Variances) สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และสถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 208 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท และทำงานตำแหน่งครู กศน.ตำบล

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการพัฒนาตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครู พบว่า บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนอาชีพงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.62) ด้านการพัฒนาอาชีพงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.54) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.58)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.54) และการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.50)

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มผู้นำเจ้าพระยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

	เพศ		t-Value	P – Value
	ชาย	หญิง		
ความต้องการพัฒนาตนเอง	3.86	3.74	1.50	0.14

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 1 พบว่าค่า P – Value เท่ากับ 0.14 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 นั่นคือ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2-1.5 : บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P – Value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.41	3	0.14	0.46	0.71
	ภายในกลุ่ม	59.98	204	0.29		
	รวม	60.39	207			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.44	0.64
	ภายในกลุ่ม	60.13	205	0.29		
	รวม	60.39	207			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3.04	3	1.01	3.61	0.01*
	ภายในกลุ่ม	57.35	204	0.28		
	รวม	60.39	207			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	0.47	1.63	0.18
	ภายในกลุ่ม	58.97	204	0.29		
	รวม	60.39	207			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุ ค่า P – Value เท่ากับ 0.71 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 นั่นคือ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ค่า P – Value เท่ากับ 0.64 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 นั่นคือ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

รายได้ ค่า P – Value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1.4 นั่นคือ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ค่า P – Value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5 นั่นคือ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอาชีพงาน ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ซึ่งในการทดสอบสมมติฐาน ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่ามีความเหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน ความสำเร็จของงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	การวางแผน อาชีพงาน (CP)	การพัฒนา อาชีพงาน (CD)	ความสำเร็จ ของงาน (SU)	ความต้องการ พัฒนาตนเอง (DS)	VIF
CP	-	0.303**	0.358**	0.129	1.175
CD		-	0.492**	0.280**	1.353
SU			-	0.393**	1.409
DS				-	

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย การวางแผนอาชีพงาน (Career : Planning) การพัฒนาอาชีพงาน (Career Develop : CD) ความสำเร็จของงาน (Successfull : SU) และความต้องการพัฒนาตนเอง (Develop Self : DS) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.129 – 0.492 ซึ่งไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF และพบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.175 – 1.409 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน และความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ความต้องการพัฒนาตนเอง		t	p – Value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (ϵ)		
ค่าคงที่ (a)	2.22	0.30	7.34	0.00
1. การวางแผนอาชีพงาน	-0.03	0.06	-0.44	0.66
2. การพัฒนาอาชีพงาน	0.12	0.08	1.61	0.11
3. ความสำเร็จของงาน	0.32	0.07	4.55	0.00**
Adjusted R Square	0.153			

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า การวางแผนอาชีพไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ($\beta = -0.03$, $p > 0.05$) ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 หมายความว่า ไม่ว่าบุคลากรครูจะมีการวางแผนอาชีพมากน้อยเช่นไรก็ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพงานไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ($\beta = 0.12$, $p > 0.05$) ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 หมายความว่า ถึงแม้บุคลากรครูจะมีการพัฒนาอาชีพงานอย่างไรก็ตาม ก็ไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูแต่อย่างใด และความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.32$, $p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 หมายความว่า หากบุคลากรครูทำงานได้สำเร็จมากขึ้นย่อมทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้ Y (ความต้องการพัฒนาตนเอง) = $2.22 + 0.32$ (ความสำเร็จของงาน)

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

ตัวแปร	ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค		t	p – Value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (ϵ)		
ค่าคงที่ (a)	2.71	0.24	11.40	0.00**
ความต้องการพัฒนาตนเอง	0.27	0.06	4.25	0.00**
Adjusted R Square	0.076			

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.27$, $p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐานที่ 3 หมายความว่า หากบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้นย่อมมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคได้มากขึ้น ซึ่งเขียน

สมการถดถอยได้ดังนี้ Y (ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค) = $2.71 + 0.27$ (ความต้องการพัฒนาตนเอง)

การอภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการพัฒนาตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค

1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา รู้สึกว่าอาชีพของตนเองควรมีการพัฒนาอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งในด้านของตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา มีความตระหนักและได้รับการปลูกฝังให้เห็นถึงประโยชน์ของการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก และการฝึกอบรม เพราะคิดว่าการประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่บุคลากรมีโอกาที่จะพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาศ ยาวิลละ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เคอีน โอโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา รู้สึกว่าความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสามารถของแต่ละคนในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งหากบุคลากรสามารถเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ตติยไกรแสง (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความปรารถนาและต้องการที่จะมีทุกสิ่งทุกอย่างเท่าที่ตนเองจะสามารถหาได้ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงมี

ความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้อยู่ในระดับที่ตนเองพึงพอใจมากที่สุดอยู่เสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการเหล่านี้มาจากแรงผลักดันภายในซึ่งเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างออกมาเพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับบุคลากรครูที่ต้องการมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตลอดเวลา จึงพยายามขวนขวายพัฒนาตนเองอย่างไม่สิ้นสุด จึงทำให้บุคลากรครูไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ประกอบกับในปัจจุบันมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของทุกเพศอย่างเท่าเทียมโดยจะไม่เน้นว่าต้องพัฒนาเพศใดมากกว่ากัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทพาวเวอร์บีม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ทุกคนแม้ว่าจะมีอายุเท่าใดต่างก็อยู่ภายใต้คำสั่งและกฎระเบียบเดียวกัน มีการรับรู้ขั้นตอนและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งหน่วยงานจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรครูที่มีอายุน้อยได้ศึกษาและพัฒนาตนเองให้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับบุคลากรครูที่สูงอายุโดยสนับสนุนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งจะแตกต่างจากในอดีตที่บุคลากรครูที่สูงอายุเหมือนคนที่ด้อยประสิทธิภาพและจะทำงานแบบวันต่อวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของตนเองความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ว่าจะศึกษาอยู่ระดับอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี หรือปริญญาโทต่างก็ต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นย่อมเกิดจากการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้บุคลากรครูไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็มีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ ศรีรัตนดล (2544) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาสายอาชีพ กรณีศึกษา การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

2.4 รายได้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีรายได้ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรครูที่มีรายได้สูงจะต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า จึงทำให้ต้องศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้รู้สึกว่าการพัฒนามากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจจะมีความรู้สึกว่าการพัฒนาน้อยกว่าที่ควรทำก็พอจึงไม่ค่อยกระตือรือร้นขอความรู้ใหม่ ๆ ส่วนงานที่ยากก็ให้บุคลากรที่มีรายได้มากกว่าเป็นคนทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุข เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนครูคน.ตำบล ครูอาสาสมัครฯ และข้าราชการ ซึ่งบุคลากรทุกตำแหน่งงานต้องการความมั่นคงในอาชีพและต้องการพัฒนาอาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับบุคลากรควรจะเป็นบุคคลที่มีความรู้รอบด้าน ดังนั้นจึงมีความกระตือรือร้นในการไขว่คว้าหาความรู้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรครูทุกตำแหน่งงานรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา คล้ายสกุล (2552) ศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา

3.1 การวางแผนอาชีพงาน ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอาชีพงานไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา เนื่องจากศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) นั้นเป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐ ซึ่งจะมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่งงานอย่างชัดเจนอยู่แล้ว บุคลากรครูทุกคนจะรับทราบเกี่ยวกับระยะเวลาในการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนและทราบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองเป็นอย่างดีแล้ว รวมทั้งรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองมีความมั่นคง ซึ่งจะแตกต่างกับหน่วยงานของภาคเอกชนที่พนักงานจะไม่ค่อยรู้ว่าตนเองจะมีความก้าวหน้าในอาชีพเช่นไร ดังนั้นจึงทำให้การวางแผนอาชีพงานของบุคลากรครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2548) ที่กล่าวว่า การวางแผนอาชีพงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร โดยใช้การวางแผนอาชีพเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนด

ความก้าวหน้าในการทำงาน หากการทำงานเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย และมีการกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ก็จะทำให้บุคลากรรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง และสามารถกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอาชีพของตนเองได้

3.2 การพัฒนาอาชีพงาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาชีพงานไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา เนื่องจากผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา มีการส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกคนมีการเติบโตในอาชีพ โดยให้โอกาสเข้าฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เป็นประจำ เพื่อให้โอกาสในการสับเปลี่ยนหรือโอนย้ายตำแหน่งงานในอนาคต หรือการมอบหมายให้รับผิดชอบในโครงการพิเศษต่าง ๆ ที่ทางศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ได้จัดทำขึ้น บุคลากรจึงรู้สึกว่าจะตนเองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลาอย่างเป็นปกติและเป็นสาเหตุให้การพัฒนาอาชีพไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา สอดคล้องกับ ชิตติกร บุญประคอง (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงตลอดเวลา ความรู้เป็นสิ่งที่เรียนได้ตลอดเวลาและความรู้ใหม่ ๆ ในอาชีพของตนเองนั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการแข่งขัน ยุคสมัย และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นพนักงานสามารถพัฒนาอาชีพของตนจากการฝึกอบรม หรือเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานในแต่ละวัน รวมทั้งการได้รับความรู้จากผู้บังคับบัญชา และการศึกษาเพิ่มเติมจากบริษัทและเพื่อนร่วมสายอาชีพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วชิรี วัฒนไกร (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานขึ้นไป อย่างไรก็ตามในการพัฒนาอาชีพให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแนวทางหลักในการฝึกอบรมเพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สุรภา เกตุมาลา, 2559)

3.3 ความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา เนื่องจากในปัจจุบันระบบราชการมีการปฏิรูปในเรื่องของประเมินผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปจากเดิมคือเป็นการประเมินจากตัวชี้วัดด้านผลการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยไม่เน้นการประเมินด้านการใช้จ่ายงบประมาณ จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรครูมีความต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้น ถ้าหากบุคลากรผู้นั้นทำงานได้สำเร็จผลตามที่องค์กรกำหนดไว้ บุคคลผู้นั้นก็จะมีโอกาสสำเร็จผลในอันที่จะก้าวหน้าในส่วนตัวด้วย ดังนั้นจึงทำให้ความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกภรณ์ (2553) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ทั้งนี้บุคลากรครูรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองเป็นอาชีพที่ต้องใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลาเพราะต้องนำความรู้ที่มีไปถ่ายทอดยังบุคคลอื่น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้โดยการไปศึกษาดูงานหรือการเข้ารับการฝึกอบรมจากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาที่จะเป็นด้านเทคโนโลยีหรือด้านข่าวสารต่าง ๆ หากความรู้นั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อหน้าที่การงานในอนาคตทางที่ดีขึ้น และเมื่อบุคลากรครูมีความมั่นใจในความรู้ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำ ดังนั้นไม่ควรมีอุปสรรคในการทำงานเช่นไรก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธยา คุณไทยสงค์ (2546) ศึกษาเรื่อง จิตลักษณะบางประการที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งอนาคตสามารถพยากรณ์ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคได้

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผนอาชีพ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอาจทำให้การทำงานเป็นแบบทำเพื่ออยู่วันต่อวันเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในเรื่องการวางแผนอาชีพ โดยผู้บริหารจะต้องจัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับสายทางเดินของตำแหน่งงาน รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องโอกาสของความก้าวหน้า

2. ด้านการพัฒนาอาชีพ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ พยายามปรับปรุงงานตามคำแนะนำของหัวหน้าหรือผู้มีประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ดังนั้นหัวหน้างานควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ประสบการณ์มากกว่าให้คำแนะนำหรือสอนงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่พูดจาดุถูก กรณีที่บุคลากรทำงานผิดพลาดหรือยังทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ก็ควรจะให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ที่ดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความเต็มใจจึงทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้

3. ด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนเองปฏิบัติ ทั้งนี้ความสำเร็จอาจเกิดจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในเรื่องเดิม ซ้ำ ๆ โดยที่ไม่ค่อยได้ทำสิ่งใหม่ ๆ จึงทำให้ไม่ค่อยภูมิใจต่อความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามโดยหมั่นสังเกตและมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่คิดว่าเขาจะทำได้ หากบุคลากรทำได้สำเร็จเขาย่อมเกิดความภาคภูมิใจและเกิดแรงจูงใจใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาซึ่งหมายความว่าบุคคลนั้นมีการพัฒนาตนเองอย่างไม่สิ้นสุด

4. ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่บุคลากรของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ทุกเพศ ทุกระดับอายุ ทุกระดับการศึกษา และทุกตำแหน่งงานนั้นให้ความสำคัญและมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน แต่ในส่วนของแต่ละรายได้จะเห็นได้ว่าบุคลากรครูให้ความสำคัญแตกต่างกัน ดังนั้นทางผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่คิดว่าคนที่มี

รายได้สูงกว่าต้องทำงานมากกว่าคนที่มียาได้น้อยกว่า ซึ่งผู้บริหารควรเน้นให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมใด ๆ ทุกครั้งอย่าปล่อยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบเพียงคนเดียว หากทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมย่อมทำให้เขาตระหนักในความสำเร็จของตนเองและมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับ

5. จากผลการวิจัยพบว่าการวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาเอง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ ซึ่งวิธีการที่จะช่วยเพิ่มให้บุคลากรได้รู้ความสามารถของตนเองทางศูนย์การศึกษาอบรมอาจจะเชิญบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมาเป็นต้นแบบ โดยอาจจะเชิญมาบรรยาย ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวางแผนอาชีพหรือวิธีการที่ทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งอาจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา มีความต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษณ์ ศรีธนาถ. (2544). “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาสายอาชีพ กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).” วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติยา ตติโยกรแสง. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กิตติศักดิ์ จินดากุล. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทที่แอตทีฟ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). “การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชิตกร บุญประคอง. (2550). “การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง : ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัท อิงเกรส โอโต้ เวเนเจอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิตยา กณณิการณ์. (2553). “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. การวางแผนอาชีพเพื่อการพัฒนาองค์กร (Career Planning). ประชาชาติธุรกิจ. 5 – 8 พฤษภาคม 2548, หน้า 6.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: วิทยไพบูลย์ พรินต์ติ้ง.

- เมธยา คุณไทยสงค์. (2546). “จิตลักษณะบางประการที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค.” ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. (2551). “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณะสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วัชรวิทย์ วัฒนไกร. (2553). “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วีลาส ยาวิลละ. (2554). “การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรภา เกตุมาลา. (2559). ประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two – Generation Approach. วารสาร Veridian E-Journal. 9, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 290.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล.” ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเรียนรู้เพื่อตนเอง : Self Learning. เข้าถึงเมื่อ 25 มีนาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.people value.co.th>
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารอ้างอิงภาษาอังกฤษ

Taro Yamane. (1970). *Statistics : An Introductory Analysis*. 2nd ed. Tokyo : John Weatherhill.