

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว *

Factors Related to the Self Development of Personnel in Ministry of Home
Affairs, Lao People's Democratic Republic

บุตรศรี วิลัยจักร (Bouthsy vilaychak)**

ประสงค์ ตันพิชัย (Prasong Tanpichai)***

สันติ ศรีสวนแตง (Sunti Srisuantang)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัด กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับ ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 298 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้านเจตคติอยู่ ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

This article is a part of the thesis. Master of Arts program in Human and Community Resource Development Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University, kamphaeng saen campus, Thailand

** นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Graduate students Master of Arts department Human and Community Resource Development Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University, kamphaeng saen campus, Thailand

*** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ตันพิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ ศรีสวนแตง ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Thesis Advisor: Associate Professor Prasong Tanpichai Ph.D. Co-Advisor: Associate Sunti Srisuantang Ph.D. Department Human and Community Resource Development Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University, kamphaeng saen campus, Thailand

ลักษณะงาน และการสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 63.8 ที่ระดับนัยความสำคัญทางสถิติ .05

Abstract

The objectives of this research were 1) to study level of self-development of Personnel in Ministry of Home Affairs, of Lao People's Democratic Republic 2) to study factors related to the self-development of Personnel in Ministry of Home Affairs, of Lao People's Democratic Republic. The population used in this research consisted of 298 of technical officers in Ministry of Home Affairs, of Lao People's Democratic Republic. The research instruments included the questionnaire. The data were analyzed with a statistical package to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research finding were 1) technical officers in Ministry of Home Affairs, of Lao People's Democratic Republic had high levels of self-development knowledge, skill and attitude. 2) The factors affecting the self-development of personnel in Ministry of Home Affairs, of Lao People's Democratic Republic, were showed that commitment, Achievement motivation, morale, job description, and training-development. These factors are predictors explaining 63.8 percent of variance at .05 statistically significant level as the prediction

บทนำ

การพัฒนาคนเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น นอกจากจะเป็นหน้าที่ของรัฐบาลแล้ว ยังเป็นหน้าที่โดยตรงของตัวบุคลากรเอง ที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณสมบัติที่จะแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้เพื่อการมีชีวิตที่สงบสุข มีงานสุจริตที่ตนเองพึงพอใจ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีปัจจัยสี่ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี สามารถทำประโยชน์ให้ตนเอง สังคมและประเทศชาติได้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นกิจกรรมที่บุคลากรควรจะทำให้ความสำคัญและกระทำอย่างต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต การพัฒนาตนเองจะมีผลทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขอีกด้วย (มาลีณี จุฑาปะมา, 2553) การพัฒนาตนเริ่มจากมีวิสัยทัศน์ว่าตนต้องการเป็นใครและต้องการอะไร จากนั้นเปรียบเทียบกับตนที่เป็นจริงขณะนี้ ช่องว่างระหว่างตนที่อยากจะเป็นและที่เป็นจริงคือสิ่งที่ต้องพัฒนา การตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาตนจะกระตุ้นให้บุคคลทำการประเมินตนเองตลอดเวลา เพื่อจะได้ทราบถึงศักยภาพ เยาว์ปัญญา เยาว์อารมณ์และทักษะการแสดงออกของตน จากนั้นพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนให้ดีและสมบูรณ์ขึ้น เพื่อผลักดันให้ตนเองสามารถบรรลุ

เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างมีความขัดแย้งน้อยที่สุด (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556) เมื่อบุคลากรพัฒนาตนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วครอบครัว สังคม ประเทศชาติก็จะเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็ว องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาอื่น ๆ ทั้งหมด คือ การพัฒนาตนเอง เพราะไม่ต้องการรอให้คนอื่นมาช่วย และบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติในทุกด้าน (มาลีณี จุฑาปะมา, 2553) ดังนั้น การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพซึ่งจะเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ ที่มุ่งพัฒนาความเจริญของทางสติปัญญาและความคิดของคน ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง มุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม (วรรณวิภา ทวีตั้งตระกูล, 2557)

สำหรับกระทรวงภายในมีบทบาทหน้าที่ช่วยรัฐบาลในการคุ้มครองมหากาเกี่ยวกับการพัฒนาปกครองในระดับส่วนกลางและท้องถิ่น การคุ้มครองรัฐกร ระเบียนการสั่งตั้งและคุ้มครององค์การจัดตั้งทางสังคม งานแผนที่ สำเนาเอกสาร ขนเผ่าและศาสนา คุ้มครองพลเมือง แข่งขันยกยอ ผูกอบรม ประเมินผลและพัฒนารัฐกร ในขอบเขตทั่วประเทศลาว ดังที่ได้กล่าวมา บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีจำนวนมาก สังกัดกระทรวงภายในมีโอกาสนำตนเองก่อนข้างน้อยมาก เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะทางด้านวิชาการจำกัด และก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ระบบการทำงาน และวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานแผนการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ไม่บรรลุตามคาคหมายและยังขาดคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแต่ละระยะของรัฐบาล ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงภายในได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการพัฒนาตนเองรวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ดียิ่งขึ้นเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์การ และปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกการบริหารงานของกระทรวงภายในเป็นไปด้วยดี และยังส่งผลไปสู่แนวทางในการพัฒนาบริหารบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเอง และผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากร

พัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความสำเร็จที่จะเอาชนะเกณฑ์มาตรฐานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร (เฉลิมรัตน์ ไทวี, 2549; ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ, 2553) ขณะที่ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ ความสำเร็จและความแปลกใหม่ของงานสามารถพยากรณ์การพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรได้ (เกื้อจิตร อีระกาญจน์, 2551; วณิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2556; ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ, 2553) สำหรับการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อวัดหาคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนดนั้นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน (วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ, 2546; อำนาจ ทรวงประเสริฐ, 2552)

ส่วนขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสภาวะทางด้านจิตใจความรู้สึกและอารมณ์ เกิดมีกำลังใจมีเจตคติ มีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นไปด้วยความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจสูง มีการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ รวมไปถึงค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน (ประชาธิรัฐ ทศนาคะจิตต์, 2550; ประณิต แดงอ่อน, 2545; อัญญาณี วิภากุล, 2548) ขณะที่บรรยากาศในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากร (วารพร สอนเสริม, 2548) และท้ายที่สุดความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสร้างความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่ง พร้อมที่จะรักษาและให้องค์การก้าวหน้า พุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ย่อมรู้สึกดี ๆ ต่อพัฒนาองค์กรมากเท่านั้น (วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ, 2546; อีระวรรณ ชื่นจับจิตร, 2551 และอำนาจ ทรวงประเสริฐ, 2552) จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น จึงได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ลักษณะงาน
- การประเมินผลปฏิบัติงาน
- ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- บรรยากาศในองค์กร
- สนับสนุนการอบรมและพัฒนา
- ค่าตอบแทนในการทำงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม

การพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัด
กระทรวงภายใน ด้านความรู้
ด้านทักษะ และ ด้านเจตคติ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามบัญชีขั้นเงินเดือน 2557-2558 จำนวน 298 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบวัดระดับการพัฒนาตนเอง ซึ่งครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและตามวัตถุประสงค์ของที่ต้องการศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือ ได้แก่แบบสอบถามและแบบวัดระดับการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ โดยผ่านมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัยโดยเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นคำถามปลายปิด โดยแบบสอบถามปลายปิดให้ผู้ตอบ และแบบสอบถามเลือกคำตอบตามต้องการแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และเติมค่าลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะเป็นข้อคำถามวัดความคิดเห็นและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ลักษณะเป็นข้อคำถามวัดความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในเรื่อง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เกี่ยวข้องระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่า IOC แต่ละข้อของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์

3. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในแบบสอบถาม ปรับลดข้อคำถามให้กระชับ รวมทั้งปรับการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษาคือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอนและทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามแต่ละตอนได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเมื่อแยกเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.968 ด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.961 ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.962 ด้านด้วยขวัญและกำลังใจในการทำงาน เท่ากับ 0.961 ด้านบรรยากาศในองค์กร เท่ากับ 0.960 ด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา เท่ากับ 0.961 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน เท่ากับ 0.975 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.963 และด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.961 นอกจากนี้ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.966 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงพอที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ด้วยตนเอง โดยทำหนังสือจากหัวหน้าภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ถึงท่านปลัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานแต่ละกรม ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จำนวน 298 คน และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามและทำการตรวจสอบข้อมูลในด้านความครบถ้วนของข้อมูลความเป็นจริงของข้อมูล และความถูกต้องของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ สถิติพื้นฐาน ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ พร้อมคำอธิบาย วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอภาพรวมในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย จากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1. หาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเองของบุคลากร ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

ในการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์นั้นยึดหลักเกณฑ์ของ Davis (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และสุภาพ อัคราภรณ์, 2555) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	คำบรรยาย
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 ถึง 0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 ถึง 0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10 ถึง 0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 ถึง 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูลและสามารถคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตัวอื่นในระดับสูงเข้าสู่สมการทำนายได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ใช้ตัวแปรที่ซ้ำซ้อนกัน จากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X_1 แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	X_2 แทน ลักษณะงาน
X_3 แทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน	X_4 แทน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
X_5 แทน บรรยากาศในองค์กร	X_6 แทน สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา
X_7 แทน ค่าตอบแทนในการทำงาน	X_8 แทน ความมั่นคงในการทำงาน
X_9 แทน ความผูกพันต่อองค์กร	
Y แทน การพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน	

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร พบว่า บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80

2. ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงภายใน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20$, $\sigma=0.44$)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงภายใน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมระดับมากประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กร($\mu=4.30$, $\sigma=0.55$) รองลงมากการประเมินผลปฏิบัติงาน ($\mu=4.15$, $\sigma=0.57$) ตามด้วยขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\mu=4.12$, $\sigma=0.54$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\mu=4.11$, $\sigma=0.46$) ลักษณะงาน ($\mu=3.90$, $\sigma=0.49$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\mu=3.87$, $\sigma=0.65$) การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ($\mu=3.85$, $\sigma=0.46$) และบรรยากาศในองค์กร ($\mu=3.76$, $\sigma=0.67$) ทั้งนี้ มีเพียงรายการเดียวได้แก่ค่าตอบแทนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.86$, $\sigma=0.86$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในภาพรวม
(N=298)

ตัวแปร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.20	0.44	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.11	0.46	มาก
ลักษณะงาน	3.90	0.49	มาก
การประเมินผลปฏิบัติงาน	4.15	.057	มาก
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.12	0.54	มาก
บรรยากาศในองค์กร	3.76	0.67	มาก
การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา	3.85	0.46	มาก
ค่าตอบแทนในการทำงาน	2.86	0.86	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.65	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.30	0.55	มาก

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ กับตัวแปรเกณฑ์ คือการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่เป็นตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.661$, $p=.000$) กับบรรยากาศในองค์กร ($r=.613$, $p=.000$) และความมั่นคงในการทำงาน ($r=.556$, $p=.000$) ในทำนองเดียวกัน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($r=.610$, $p=.000$) และการประเมินผลปฏิบัติงาน ($r=.586$, $p=.000$) นอกจากนี้แล้ว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับลักษณะงาน ($r=.535$, $p=.000$) กับการประเมินผลปฏิบัติงาน ($r=.530$, $p=.000$) และกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($r=.520$, $p=.000$)

ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .683$, $p < .01$) กับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($r = .654$, $p < .01$) กับลักษณะงาน ($r = .614$, $p < .01$) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .613$, $p < .01$) กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = .520$, $p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ($r = .450$, $p < .01$) และกับค่าตอบแทนในการทำงาน ($r = .369$, $p < .01$) และยังพบว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความมั่นคงในการทำงาน ($r = .163$, $p < .01$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

(N=298)										
ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁	1.00									
X ₂	.535 ^a	1.00								
X ₃	.520 ^a	.586 ^a	1.00							
X ₄	.530 ^a	.610 ^a	.652 ^a	1.00						
X ₅	.385 ^a	.582 ^a	.604 ^a	.613 ^a	1.00					
X ₆	.266 ^a	.276 ^a	.363 ^a	.329 ^a	.239 ^a	1.00				
X ₇	.067	.280 ^a	.153 ^a	.295 ^a	.380 ^a	-.042	1.00			
X ₈	.348 ^a	.436 ^a	.542 ^a	.556 ^a	.639 ^a	.276 ^a	.358 ^a	1.00		
X ₉	.484 ^a	.535 ^a	.560 ^a	.661 ^a	.476 ^a	.274 ^a	.189 ^a	.566 ^a	1.00	
Y	.613 ^a	.613 ^a	.614 ^a	.520 ^a	.670 ^a	.450 ^a	.369 ^a	.163 ^a	.451 ^a	1.00

หมายเหตุ: a มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการศึกษาตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้ายของการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรที่เข้าสู่สมการทั้งหมด 5 ตัวแปร ประกอบไปด้วยความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจสัมฤทธิ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะงาน สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา โดยความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้สูงสุดถึงร้อยละ 46 รองลงมาแรงจูงใจสัมฤทธิ์สามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4 ลักษณะงาน สามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 และสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา สามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว พบว่าสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้รวมร้อยละ 63.8 ดังตารางที่ 3

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .532 + .25 X_9 + .22 X_1 + .15 X_4 + .15 X_2 + .10 X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .32 Z_{X_9} + .23 Z_{X_1} + .19 Z_{X_4} + .16 Z_{X_2} + .10 Z_{X_6}$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเมื่อใช้การพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัด กระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นตัวแปรเกณฑ์

(N=298)							
ตัวแปร	R ²	F	R ² Change	B	Beta	t	ความสำคัญ
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₉)	.467	259.003	.46	.25	.32	6.57 ^a	1
แรงจูงใจสัมฤทธิ์ (X ₁)	.571	196.170	.10	.22	.23	5.30 ^a	2
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X ₄)	.610	153.490	.04	.15	.19	3.70 ^a	3
ลักษณะงาน (X ₂)	.627	123.280	.01	.15	.16	3.51 ^a	4
สนับสนุนการฝึกอบรม (X ₆)	.638	102.737	.01	.10	.10	2.87 ^b	5
ค่าคงที่ (a)= .532, R= 798							

หมายเหตุ: a มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ b มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากถึง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งบุคลากรได้แสดงถึงว่ามีระดับการพัฒนาตนเองได้คือ บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความตั้งใจที่จะศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง

นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองความรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ มักจะฝึกการใช้คอมพิวเตอร์ให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความซื่อสัตย์ในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2553) และประชาธิรัฐ ทศณะนาคะจิตต์ (2550) พบว่า พนักงานมีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในงานอยู่เสมอ และวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ทำเสมอ รวมไปถึงสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ตรงกับแนวคิดของจิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2556); ลักขณา สรวิวัฒน์ (2556) และทรงสิริ วิจิราพันธ์ และคณะ (2551) ซึ่งได้กล่าวว่า การพัฒนาของตัวบุคลากรเอง นอกจากจะเป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมในหอสมุดอินเทอร์เน็ตแล้ว บุคลากรยังต้องได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ทุกคนล้วนมีคุณค่าและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ฉะนั้นสามารถเรียนรู้ และฝึกหัดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่ามี 5 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ทำนายที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 63.8 สามารถอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยแรกความผูกพันต่อองค์กรมีผลเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เห็นได้จากค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความทุ่มเทเสียสละต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร รวมไปถึงมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้าน รักและนิยมองค์กรพร้อมจะอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของประณิต แดงอ่อน (2545) และ อำนาจ ทรวงประเสริฐ (2552) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันในที่ทำงานสูง มีการพัฒนาตนเองมากกว่า พนักงานมีความผูกพันในการทำงานต่ำ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้วีเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับธนาคารมาเป็นระยะเวลานานจึงมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน พร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงและทำทุกอย่างเพื่อให้ธนาคารมีความก้าวหน้า ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรวรรณ ชื่นจับจิตร (2551) พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ย่อมรู้สึกดี ๆ ต่อองค์กรมากเท่านั้น และมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่สองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าบุคลากรมีความปรารถนาใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเอง และยังมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในการทำงานที่เกิดจากความสามารถของตนเอง ไม่รู้สึกท้อแท้เมื่อพบอุปสรรคขณะทำงาน มีความพยายามทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลิมรัตน์ ไทวี(2549); วรพร สอนเสริม (2548) และศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2553) ที่พบว่า พนักงานบริการลูกค้าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง

อายุ 25-29 ปี เป็นวัยที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจึงมีความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งความต้องการความสำเร็จนี้เกิดจากความปรารถนาภายในตัวของพนักงาน มีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานของงานในระดับสูง มีความพยายามและอดทนในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงด้วยเช่นกัน และเป็นผู้ที่สามารถยอมรับความเสี่ยง ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ มีเป้าหมายการทำงานที่แน่นอน มักเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้

ปัจจัยที่สามขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่บุคลากรมีกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จอยู่เสมอ มีความสุขเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประณีต แต่งอ่อน (2545) และพระราชรัฐ ทศนะนาคะจิตต์ (2550) พบว่าพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง จะมีการพัฒนาตนเองสูงเนื่องจากได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ คาดคะเนความสำเร็จของงาน และทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

ปัจจัยที่สี่ลักษณะงาน บุคลากรได้เห็นความสำคัญการให้ความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และการทำงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความน่าสนใจ รวมถึงปริมาณของงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ(2553) พบว่าพนักงานโรงแรมทุกคนได้รับทราบลักษณะของงานก่อนที่จะเริ่มทำงาน ทำให้ยอมรับและเข้าใจการทำงานเป็นอย่างดี และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยงานมีความเหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง พนักงานจึงมีความพึงใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกื้อจิตรธีระกาญจน์ (2551; วนิตา วาติเจริญ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า กิจกรรมที่ดำเนินอยู่ภายในองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น รูปแบบของงานที่น่าสนใจ ความแปลกใหม่ งานมีลักษณะท้าทายโอกาสแห่งความสำเร็จของงาน งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ งานที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และประโยชน์จากงานนั้นมีผลดีต่อตนเองและสังคม

ปัจจัยสุดท้ายสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรเห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ศึกษาต่อตามสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรเข้าอบรมประชุมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้สามารถปรับปรุง และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยความสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระราชรัฐ ทศนะนาคะจิตต์ (2550) พบว่า ยังมีการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้การพัฒนาตนเองมากขึ้น เพราะการจัดฝึกอบรมสนับสนุนในการศึกษาต่อ เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่ม การฝึกอบรมจากหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นจะทำให้เกิดความรู้ และทักษะเพิ่มมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญญาณีย์ วิภากุล (2548) พบว่า เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากหน่วยงานด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการตรวจหนังสือเดินทางแก่เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ทุกคนต้องการได้เข้าศึกษาต่อตามสถาบันศึกษาและฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในด้านปัจจัยต่าง ๆ ให้แก่กระทรวงภายใน เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการวิจัย และค้นคว้าหาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่อไป

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ทั้ง 3 ด้าน อาจเนื่องจากการที่บุคลากรได้รับความรู้ด้านวิชาการ และฝึกอบรมทั้งด้านความคิด และจิตใจจากองค์กร ทำให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดีสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณค่า ทั้งต่อตนเอง และต่อประเทศชาติ ฉะนั้นแล้วบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งหาโอกาสในการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานโครงการของงานที่รับผิดชอบ หาโอกาสพัฒนาทักษะที่ไม่ถนัด รวมทั้งเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้แล้ว ปัจจัยที่ 5 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ควรสร้างความเชื่อมั่นขององค์กรให้ชัดเจน ต่อบุคลากร ควรสร้างค่านิยมให้บุคลากร รักองค์กรและพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์กร ทำให้บุคลากรยอมรับ เป้าหมายและนโยบายขององค์กร ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายงาน ควรสร้างขีดความสามารถให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำและมีความรับผิดชอบต่องานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ด้านลักษณะงาน ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ควรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงจากผู้อื่น ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควรยกย่องคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน เสมอ และด้านสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ควรสนับสนุนให้มีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงาน ควรให้มีการหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ ควร สนับสนุนให้ทุกคนไปศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อมาประยุกต์ในการทำงาน และควรสนับสนุนให้มีการพัฒนา ศักยภาพด้านความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรให้ความสำคัญในพัฒนาตนเอง ของบุคลากร ด้านความรู้ ทักษะ และ ด้านเจตคติ ให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากรใน กระทรวงภายใน และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับชาติ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ พัฒนา ทักษะ และ พัฒนาเจตคติ จะเป็นผลดีต่อกระทรวงอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันโดยเพิ่มปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลเกี่ยวข้องกับบุคลากร หรือควรทำวิจัยกับบุคลากรในกระทรวงอื่นๆ หรือบุคลากรทั่วประเทศลาว เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมแผนพัฒนาในระยะใหม่

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพมากขึ้น เพราะจะได้รับข้อมูลที่มีรายละเอียดและเชิงลึกมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกื้อจิตร์ ชีระกาญจน์. (2551). **แรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
เฉลิมรัตน์ ไทวี. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริการลูกค้า บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน).**วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ทรงสิริ วิจิราพันธ์ และคนอื่นๆ. (2551). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
ธีรวรรณ ชื่นจับจิต. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ประจักษ์ ทัศนะนาคะจิตต์. (2550). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปราณีต แต่งอ่อน. (2545). **การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครื่องเบทาโกร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และ สุภาพ อัคราภรณ์. (2555). **การออกแบบการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
มาลีณี จุฑาปะมา. (2553). **จิตวิทยาการดำเนินชีวิตกับการพัฒนาตน**.ปริิรัมย์: สำนักพิมพ์ เรวัตการพิมพ์.
ลักขณา ศรีวัฒน์. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.
วนิดา วาติเจริญและคนอื่นๆ. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์:จากแนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด
วรพร สอนเสริม. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วรรณวิภา ทวีตั้งตระกูล. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่ออัตลักษณ์ของนิสิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์** วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน – ธันวาคม 2557): 769
- วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน สังกัดสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาว จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัญญาณีย์ วิภากุล. (2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ ทรวงประเสริฐ. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคม เมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์