

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

Factors affecting the development and enhancement of government officials and
Officials in The Office of the Civil Service Commission (OCSC)

มาศสุภา บุตรทา

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์) ที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2.) เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอก (ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ) ที่มีต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 3.) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยกลุ่มวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในปี พ.ศ. 2562 ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความถี่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 26-36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ ระหว่าง 11-15 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับมาก 2.) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง ไม่แตกต่างกัน 3.) ปัจจัยด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คำสำคัญ : การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ, ข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ABSTRACT

The objects this independent studies were. 1.) To study personal factors (Education Age and Experience) affecting the development and enhancement of civil servants and officials in The Office of the Civil Service Commission. 2.) To study external factors (Professional, Vision and Personality) on the development and enhancement of civil servants and officials in The Office of the Civil Service Commission. 3.) To study guidelines for job development of civil servants and officials in The Office of the Civil Service Commission This research group, Consisting of 240 Civil Servants and Officials in the Office of the Civil Service Commission in 2019, Used questionnaires as a tool for data collection. Frequency Analysis Ratio, Percentage, Mean, Standard Deviation Including statistical analysis, Inferential statistics, Including One-way ANOVA and Multiple linear regressive analysis of the situation.

The research of this study show 1.) Bureaucrat and officials in the Office of the Civil Service Commission. The majority are female. Age between 26-36 years, Bachelor's degree. And have experience between 11-15 years, have a high level of need for development and enhance their potential. 2.) Bureaucrat and officials in the Faculty's office Civil Service Commission. They have different levels of education, age and experience. They need to develop and increase their potential not different. 3.) Professional factors Vision and Personality influencing the development and enhancement of bureaucrat and officials in the Faculty's office. Civil Service Commission.

Keywords : Development and enhancement, Civil Servants and Officials

บทนำ

การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 (ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 : โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560) ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญและ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่ผ่านมา “ภาครัฐของไทย” มักจะถูกมองว่า มีการจัดการภาครัฐที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังติดขัด ไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน การบริหารงานยึดโยงกับกรอบอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายเฉพาะที่ส่วนราชการนั้น ๆ รับผิดชอบอยู่เป็นหลัก ยังขาดการประสานงานเชื่อมโยงข้อมูลและการ

ทำงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการและภาคส่วนอื่น รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยภาครัฐอาจยังไม่ได้นำปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมาพิจารณา ทำให้การปฏิบัติงานอาจยังไม่สอดคล้องและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง การให้บริการที่ให้กับประชาชนและภาคเอกชนแม้จะมีการพัฒนาให้รวดเร็ว และทันสมัย แต่ก็ยังจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงและนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการประชุมเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 จึงได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยให้ “ข้าราชการ” มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน 4 เรื่อง โดยพันธกิจในแต่ละเรื่อง มีความเห็นว่า “ข้าราชการ” จะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ และร่วมกันดำเนินงาน ดังนี้

1. การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน

ข้าราชการในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวง กรมใดจะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่ โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ที่ตนได้รับมอบหมาย มาเป็นการทำงาน “ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสทัดเทียมกัน เพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน โดยต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการเชื่อมโยงกลไกกระบวนการทำงาน รวมถึงการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นเสมือนกระบวนการเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ (Alignment) มีการประสานและทำงานไปด้วยกันเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่สามารถใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่เน้นการรวมศูนย์ มาสร้าง “พันธมิตร” (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่น เพื่อการไปสู่เป้าหมายตามที่มีเจตจำนงร่วมกัน ในการทำงานร่วมกันต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น จากการเป็น “ผู้ปกครองและผู้คุมกฎระเบียบ” (Regulator) เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) ส่งเสริมให้ “ประชาชน” และ “ภาคเอกชน” ซึ่งเป็นรากฐานของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐ (Citizen Engagement) มากขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายประชารัฐ ในทุกด้าน

ในการทำงานร่วมกัน ต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจองค์กร และภารกิจของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละภาคส่วนอย่างถ่องแท้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว มีการนำจุดแข็งหรือความชำนาญของแต่ละฝ่ายหรือภาคส่วนต่าง ๆ มาแบ่งปัน เพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน (Win-Win solution) มีการปรับรูปแบบและกระบวนการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่น โดยหาจุดร่วมบนความแตกต่างเพื่อไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจที่มาดำเนินการร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์และรักษาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่เอื้อต่อการพูดคุยหารือ สื่อสาร ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ เทคนิคดำเนินงานระหว่างกัน เพื่อสร้างสรรค์ ต่อยอดและสร้างคุณค่าร่วมกันในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมเพื่อประชาชนและสังคม

3. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์นโยบาย แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐในการทำงาน ต้องร่วมกันการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ทำทลายสิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างบนหลักเหตุและผล แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทดลองทำสิ่งใหม่ สนับสนุนการต่อยอดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประยุกต์ และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ขององค์กรและผลงานวิจัยและพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยจะต้องมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน

4. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไก ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and Work Process Redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน (Co-Creation) และเพื่อการพัฒนาภารกิจภาครัฐในเชิงคุณภาพ

ทั้งนี้ในการทำงานจะต้องรู้ เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ต้องติดตามทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนารูปแบบ วิธีคิด และวิธีการทำงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ (Smart Technology) ได้อย่างปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุด

โดยสรุปเพื่อให้ภาครัฐต้องปรับตัวให้เท่าทันและตอบสนองความคาดหวังของทุกภาคส่วนในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิม ไปสู่การทำงานแบบประสานความร่วมมือ สร้างพันธมิตรการทำงานกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัล นำไปสู่การเป็นรัฐบาลที่มีคุณธรรม โปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนและสังคมโลก “ข้าราชการไทย” ในยุคปัจจุบันจะต้องมีคุณลักษณะที่จำเป็น โดยจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้พร้อม ทำทลายสิ่งใหม่ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ต้องสามารถประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งภายในหน่วยงานเดียวกัน ระหว่างหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการบริการที่ทันสมัย รวมทั้งการสร้างมีส่วนร่วมจากประชาชน และที่สำคัญคือ จะต้องร่วมสร้างภาคราชการที่ปลอดภัย ไร้ข้อกังขา ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีคุณธรรม

ข้าราชการ ตามนิยามในพจนานุกรม ศัพท์กฎหมายไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๒ (แก้ไขเพิ่มเติม) นิยามว่า บุคคลซึ่งรับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ข้าราชการพลเรือน คือ บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔)

ดังนั้นผู้ทำวิจัยเห็นว่าบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานในส่วน of ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ ด้านต่างๆ ประกอบกับงานพัฒนาของประเทศ ที่มีการเติบโตให้ทันยุคทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี จึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยผู้ทำวิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์) และปัจจัยภายนอก (ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ) ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานและข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และหวังเป็นอย่างว่าผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเจ้าหน้าที่ พนักงานราชการ และข้าราชการทุกระดับ และนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของพนักงานและข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานราชการอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์) ที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอก (ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ) ที่มีต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงาน of ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวอย่างของผลงานวิจัย และเอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้องที่นำมาประกอบการศึกษาไปสู่การวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพและการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เขียน โดย พจน์ พจน์พาณิชย์กุล เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2557 กล่าว สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาตนเอง คือ การมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในการบริหารงาน ไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาและต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้น จะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วยการพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับผู้อื่น “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะ พร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม”

การพัฒนา (Development) คือ การทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต (Out Put) สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า (In Put) หรือพูดให้ง่ายขึ้นก็คือ การประหยัดทรัพยากร (4 M) และเวลา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้วการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

จากข้อความที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของบุคคลหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านใดด้านหนึ่ง และต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาเพื่อเป็นบันไดสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัย ประพิศ กุลบุตร (พ.ศ. 2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พัฒนาตนเองของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพ แต่ไม่สอดคล้องกับ ทฤษฎีพัฒนาการด้านบุคลิกภาพ ความคิดของอาร์จิริส (อ้างใน พิทยา บรรวดีณา.(2541). รัฐประศาสนศาสตร์ : ทฤษฎีและแนวการศึกษา ค.ศ.1887-ค.ศ.1970.) ที่ว่า ในหน่วยงานและองค์กรแบบระบบราชการ จะไม่มีความรู้สึกที่อยากจะทำพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ เนื่องจากโครงสร้างแบบทางการเป็นแบบรูปปิระมิด จะไม่สามารถทำให้คนใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ส่วนทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs) (อ้างใน ประพิศ กุลบุตร, 2556) อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ในขณะหนึ่ง ๆ บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน สูง และความต้องการด้านอื่นต่ำ ก็ได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคนมีอยู่ 4 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for Power) และความต้องการอิสระ (Needs for Autonomy) ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่า ในการทำงานใด ๆ บุคคลส่วนใหญ่ก็ต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงาน และต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงาน

การพัฒนาวิสัยทัศน์ หลักการและแนวปฏิบัติ เขียนโดย ธวัชชัย ตั้งสีมาพล.เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 กล่าวคือ วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นภาพในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นอย่างมีเอกลักษณ์เฉพาะ โดยภาพนั้นจะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็นวิธีการ

ปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย กรอบความคิดในการมองวิสัยทัศน์จากความหมายข้างต้นจะมองได้ 4 ระดับ คือ

1. วิสัยทัศน์ของบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ในการมองตัวเองสำหรับอนาคตในด้านต่างๆ เช่น ด้านร่างกาย และจิตใจ ในด้านร่างกายจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ ว่าต้องการให้มีรูปร่างอย่างไรอ้วนหรือผอม จะให้มีสุขภาพอนามัยเป็นอย่างไรสำหรับด้านจิตใจ จะพิจารณาถึงลักษณะอารมณ์ ความเครียด ความหวัง ความผิดหวัง และแนวทางแก้ไขนอกจากนี้ ยังมองในลักษณะยุทธศาสตร์การพัฒนา การกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองในวิถีชีวิตประจำวันและอนาคตในด้านต่าง ๆ ในภาพรวม

2. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ (Career Vision) เป็นการมองภาพถึงความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของตนเองว่า จะดำรงตำแหน่งอะไร จะต้องการศึกษาต่อด้านใดหรืออบรมด้านใด เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ต้องการ คือมีความก้าวหน้าไปอย่างไร เงินเดือน ยศ เป็นอย่างไร หรือต้องการมีอาชีพใหม่อย่างไรบ้าง เพื่อนำมาจัดทำแผนอาชีพของตน (Career path)

3. วิสัยทัศน์ขององค์การ (Organization Vision) คือวิสัยทัศน์ที่ภาพกว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์การปัจจุบันในภาพรวม และเป็นการมองกว้างออกไปถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบองค์การด้วย ซึ่งจะเป็นการมององค์การถึงระบบการบริหารขององค์การว่าจะดำเนินการอย่างไร ความก้าวหน้าขององค์การจะเป็นอย่างไร จะมีผลกระทบอะไรบ้าง

4. วิสัยทัศน์ของระบบสังคมโลก (World Vision) เป็นการมองถึงระบบสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างใด อาจแยกเป็นระบอบย่อย คือระบบเศรษฐกิจ การเมืองเทคโนโลยี เป็นต้น รวมถึง การมองถึงผลกระทบที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยจะเห็นได้ว่ากรอบของวิสัยทัศน์จะมีตั้งแต่การมองถึงตัวเอง มองถึงอนาคตเกี่ยวกับอาชีพ องค์การ และสังคมกว้างที่เป็นสังคมโลก ซึ่งจะมีส่วนเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กันและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน สังคมโลกเป็นระบบใหญ่ กว้างขวาง และซับซ้อน ระบบขององค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมของสังคมโลก และในทำนองเดียวกัน ระบบบุคคลก็เกี่ยวข้องกับระบบในองค์การและระบบสังคมโลก กรอบความคิดในการมองวิสัยทัศน์จึงต้องมองกว้างและเชื่อมโยงเกี่ยวพันกัน

การสนับสนุนขององค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 4 (2551: น.27) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๑๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรมคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในกรณีที่เหมาะสม และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

มาตรา ๗๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

มาตรา ๗๕ การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรข้าราชการพลเรือนได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ตามมาตราที่ ๗๒ ถึงมาตราที่ ๗๖ ซึ่งพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยการจูงใจจากการเลื่อนขั้นตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานข้าราชการพลเรือน เรื่องการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (2560 : 12) การทำงานเป็นทีม จะสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ สุขใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ กล่าวคือการทำงานในแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยเพื่อร่วมงานเป็นหลัก ซึ่งการพัฒนาด้านวิชาชีพ ทำให้มีความเชื่อมั่น การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในงานทำร่วมกับผู้อื่นได้ดี และการพัฒนาด้านบุคลิกภาพทำให้ไม่เกิดช่องว่างระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในการที่จะเริ่มต้นสื่อสาร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยใน พ.ศ. 2562 บุคลากรในสำนักงานทั้งหมด 560 คน สัดส่วนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำงานวิจัยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่า เท่ากับ 233.333 ดังนั้นผู้ทำการวิจัย เลือกจำนวนกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัย ในจำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จำนวน 240 คน โดยการสุ่มเลือกเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยนี้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิง

อนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย สถิติ One-way Anova (F-Test) สำหรับเปรียบเทียบในกรณีที่เปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีอายุอยู่ระหว่าง 26-36 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เป็นข้าราชการ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายนอก

กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีระดับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D = 0.523$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, S.D = 0.451$) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D = 0.518$) และการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, S.D = 0.600$)

เหตุผลเป็นเช่นนี้ เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของระดับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ประเมินว่าระดับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ดังที่กล่าวมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (พ.ศ. 2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ แลด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์) ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองไม่แตกต่างกัน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่

สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ 1 ที่ว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง ทุกระดับการศึกษามีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองเหมือนกัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองไม่แตกต่างกัน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ 1 ที่ว่า อายุต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง ทุกช่วงอายุมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองเหมือนกัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองไม่แตกต่างกัน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ 1 ที่ว่า ประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง ทุกช่วงอายุของประสบการณ์การทำงานมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองเหมือนกัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

ดังนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์) ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลลยา อินดร (พ.ศ. 2553) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการการพัฒนาดตนเองของพยาบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายนอก (ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ) มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง

ปัจจัยภายนอกด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองได้ประมาณร้อยละ 22.60 ($Adj.R^2 = 0.226$) เมื่อพิจารณาทางด้าน วิชาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.214 ค่า sig. เท่ากับ 0.010 ด้านวิสัยทัศน์ ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.355 ค่า sig. เท่ากับ 0.000 และด้านบุคลิกภาพ ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.427 ค่า sig. เท่ากับ 0.000 จะเห็นได้ว่าทั้งด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุนผัน (พ.ศ.2551) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษา พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกใน

แง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้าน ด้านวิชาชีพ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ โดยการเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองต่อด้านวิชาชีพ ความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองต่อด้าน ทัศนคติ และความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs) (อ้างใน ประพิศ กุลบุตร, 2556) ที่อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ในขณะที่หนึ่ง ๆ บุคคล อาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน สูง และความต้องการด้านอื่นต่ำ ก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคนมีอยู่ 4 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการอิสระ ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่า ในการทำงานใด ๆ บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงาน และต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จากกลุ่มตัวอย่างผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านทัศนคติและด้านบุคลิกภาพ และพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เมื่อพิจารณาพบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง ประกอบกับผลวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงควรที่จะจัดให้มีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ทั้งด้านวิชาชีพ เช่น การอบรมสัมมนา สร้างระบบการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมากขึ้น ส่งเสริมการศึกษาออนไลน์ การจัดส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบกลาง ของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าไปหาความรู้ หรือเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านทัศนคติ เช่น การจัดอบรมหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านบุคลิกภาพ เช่น ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลิกให้กับบุคลากร และด้านอื่นๆ ทำให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยภายนอกด้านวิชาชีพ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง มีค่าความแปรปรวน ประมาณร้อยละ 22.60 ใน

กรณีศึกษางานวิจัยในครั้งถัดไปควรจะศึกษาเพิ่มเติมในเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งยังคงเหลือปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเอง อีกประมาณร้อยละ 77.40 เช่นภาวะผู้นำในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบในแต่ละงาน เป็นต้น และควรทำการศึกษาซ้ำในเรื่องของปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพิ่มเติมจากข้อมูลหลาย ๆ แหล่ง เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลว่าบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพตนเองในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร รวมถึงระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล จะต้องไม่แตกต่างกันมาก เพื่อให้ข้อมูลอัปเดตและไม่ล้าสมัย

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดีจากการให้คำปรึกษาจาก ดร.ชิสากัญญา ปากพันธ์เกียรติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ตรีคุณ รอดเกษม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอตลอดมา ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี และขาราชการเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา นุพันธ์ (พ.ศ.2551) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครู มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 1,ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2557). การพัฒนาตัวเอง. ฉบับวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2557.

ติลลยา อินดร (พ.ศ. 2553). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการการพัฒนาตนเองของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง, ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์
รัชชัช ตั้งสิมาพล. การพัฒนาวิสัยทัศน์ หลักการและแนวปฏิบัติ .เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2545.

ประพิศ กุลบุตร (พ.ศ. 2556). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา : ศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. (2551). เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก ค้นหาเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562,
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน_พ.ศ._2551

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, (2562). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ค้นหาวันที่ 27 มิถุนายน 2562,
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วรรณวิสา แยมเกตุ.(2558).ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้า
บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็น
ประเทศ 4.0. ค้นหาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/thailand-4.0>

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552-2556). แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์
การพัฒนาข้าราชการพลเรือน , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์
การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ.