



ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF  
PERSONNEL IN BANSUAN MUNICIPALITY MUEANG CHONBURI DISTRICT,  
CHONBURI PROVINCE



KAMOLCHAT UJARERNPONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE  
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2021

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....  
.....

.....  
..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคง  
คล)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

.....

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

62910001: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: ความต้องการ, บุคลากร, การพัฒนาตนเอง, เทศบาลเมือง, ชลบุรี

กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ : ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN BANSUAN MUNICIPALITY MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วิเชียร ต้นศิริคงคล ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับในความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มระยะเวลาอื่น ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และผู้ที่สังกัดกองการศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่สังกัดหน่วยงานอื่น

62910001: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: NEEDS, SELF-DEVELOPMENT, PERSONNEL, MUNICIPALITY,  
CHONBURI

KAMOLCHAT UJARERNPONG : NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF  
PERSONNEL IN BANSUAN MUNICIPALITY MUEANG CHONBURI DISTRICT,  
CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: VICHIEEN TANSIRIKONGKHON,  
Ph.D. 2021.

The research Needs for Self Development of Personnel in Ban Suan Municipality Mueang Chonburi District, Chonburi Province studied the level of desire for self-improvement in 5 areas: general knowledge for work, knowledge and skills related to one's position, management, personal qualities, and morality and ethics. The research compared the level of desire for self-improvement according to gender, age, education level, marital status, work experience, monthly income, and affiliated office.

The research found that the desire for self-improvement is at the highest level. Looking at individual areas, the research found that the desire to improve general knowledge for work is the highest while the level of desire to improve knowledge and skills related to one's position, management, morality and ethics, and personal qualities follows in the respective order. The comparison of the desire for self-improvement according to gender reveals that the female has a higher level of desire for self-improvement than the male. The age range that shows the highest level of desire for self-improvement is between 31 – 40 years old. The employees with a bachelor's degree have the highest level of desire compared to other groups. The employees who are single have the highest level of desire for self-improvement than those with other marital statuses. The employees with 11 – 20 years of work experience have the highest desire for self-improvement when compared to those with a different amount of work experience. The employees who earn between 31,000 – 40,000 Baht have the highest level of desire for self-improvement. Lastly, the employees from the education office have the highest level of desire for self-improvement when compared to those from other offices.

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาและได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้งานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. สกฤติ อีสริยานนท์ ว่าที่ร้อยโทหาญณรงค์ เกิดคล้าย ปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน และ นางอัญชลี จันทกรรณต์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้ประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ทำงานนิพนธ์ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ และงานบัณฑิตศึกษาทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จต่องานนิพนธ์ชิ้นนี้

งานนิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้ความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ และได้ผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการเรียน และการจัดทำงานนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

กมลนัทร อยู่เจริญพงษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ซ
สารบัญตาราง .....	ญ
บทที่ 1 .....	13
บทนำ.....	13
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	13
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
สมมติฐานการวิจัย .....	15
ขอบเขตการวิจัย.....	15
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2 .....	18
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	23
ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	43
บทที่ 3 .....	44



วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
เกณฑ์การแปลผล.....	48
บทที่ 4 .....	49
ผลการวิจัย .....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี .....	52
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้าน สวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	56
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอ .....	68
สรุปผลการวิจัย .....	68
สรุปผลสมมติฐานการวิจัย .....	69
อภิปรายผลการวิจัย .....	70
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม .....	74
ภาคผนวก .....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	82

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
ตารางที่ 2 การสกัดตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	49
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี .....	52
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน .....	52
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง .....	53
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านการบริหาร .....	54
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว .....	55
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม .....	55
ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้าน สวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ .....	56
ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมือง บ้าน สวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ .....	57
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล เมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ .....	57



ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล  
เมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงาน ที่สังกัด.....66

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น  
รายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....66



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลง การบริหารภาครัฐสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อให้การบริหารประเทศมีความเจริญก้าวหน้าตาม สภาพการณ์ของโลก ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิด การขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพสูง มีความพร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลง แต่องค์กรภาครัฐส่วนใหญ่มีการกำหนด โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาแบบ คงที่ มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต่างคนต่างพัฒนา ขาดการบูรณาการ ทำให้องค์กร ขาดความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะเป็นสาเหตุให้ภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถรองรับ ภารกิจต่าง ๆ ตามแนวทางการกระจายอำนาจในอนาคต

การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้าง กรอบที่ทำให้มีการปรับตัวขององค์กรในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น กระจายความเจริญไปสู่ท้องถิ่น มีองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อให้การจัดการ ปัญหา และบริการสาธารณะต่างๆ เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีบุคลากร ส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลและ บุคลากรของเทศบาลให้มีความเหมาะสมกับการบริหารและหน้าที่ของเทศบาล และพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ

ราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” โดยการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการยึดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เปลี่ยนมาเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน การบริหารงาน คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลที่อยู่ใจกลางเมือง และเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจการค้าของจังหวัดชลบุรี ที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันเมืองบ้านสวนเป็นชุมชนขนาดใหญ่ที่มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

ส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. สำนักการคลัง
3. สำนักการช่าง
4. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองวิชาการและแผนงาน
6. กองการศึกษา
7. กองสวัสดิการสังคม
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลเมืองบ้านสวนมีหน้าที่ให้บริการสังคมแก่ประชาชนและชุมชน มีหน้าที่ปกครอง ดูแลและบำรุงท้องถิ่นตามระบบของเทศบาล เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่แทนรัฐในการบริหารจัดการในพื้นที่ของตน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี รองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ ตามแผนการปฏิบัติที่กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินอีกด้วย การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณค่า ประสิทธิภาพและเพื่ออนาคตของตัวเองด้วยความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้เทศบาลเมืองบ้านสวนต้องเร่งพัฒนาองค์กรให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และทำให้บุคลากรมีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา และสามารถแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาให้กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนจะต้องสามารถนำเทคนิค วิธีการสร้างแรงจูงใจทั้ง

ทางตรงและทางอ้อมมาใช้ เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความกระตือรือร้นที่จะได้รับการพัฒนา

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความต้องการทราบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ว่ามีมากน้อยเพียงใด และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความต้องการแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำข้อผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
5. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
7. บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยกำหนดกลุ่มบุคลากรตาม โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านสวน
2. ศึกษาตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง รวม 5 ด้าน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เทศบาลเมืองบ้านสวนสามารถนำผลการศึกษาไปจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามที่ต้องการ
2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ต้องการได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของบุคคล และการสร้างแนวคิดในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ข้อ 297 ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานของเทศบาล เช่น ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล โครงสร้างของหน่วยงาน เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น งานด้านการเงินและบัญชี งานด้านช่าง งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ด้านการบริหาร หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน การประสานงาน การบังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำ เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างภาพลักษณ์ ทักษะที่ดี เกี่ยวกับตนเอง การทำงานและคนรอบข้าง เช่น การส่งเสริมบุคลิกภาพ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของตนเอง เป็นต้น



ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น การปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมทางศาสนา การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

เทศบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งในที่นี้หมายถึง เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบการทำงาน ณ เทศบาลเมืองบ้านสวน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึง พนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน ซึ่งในที่นี้หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำเทศบาล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

พนักงานจ้าง หมายถึง ลูกจ้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลนั้น ในที่นี้หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งเป็นพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่จบ หรือที่กำลังศึกษาอยู่ ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการทำงานในแต่ละเดือน ณ เทศบาลเมืองบ้านสวน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
เมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย  
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
  - 1.1 ความหมายความต้องการ
  - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.3 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ระเบียบที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 3.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล
4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

French and Bell (1961 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 54) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเอง และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีที่สุด มนุษย์จึงควรมีมุมมองที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ทั้งในด้านส่วนตัวและความสามารถทางการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย วิจัย ภัย ปัญหา และนำไปปฏิบัติ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 436) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ อยากมี หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายมีแรงขับภายในเกิดขึ้น เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายก็จะกลับสู่ความสมดุลอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 161-164) กล่าวว่า มาสโลว์เป็นคนแรกที่ศึกษาแล้วพบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ เพราะความต้องการถือเป็นสิ่งเร้าและแรงจูงใจ

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of hierarchy needs theory)

กล่าวว่า ในกระบวนการจูงใจ มีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ "ความต้องการ" ของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะต้องต้องการสิ่งอื่นอีกไม่รู้จบ
2. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานของชีวิต ไปสู่ความต้องการที่สูงขึ้น
3. ความต้องการในระดับต้นเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น
4. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับความตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรม แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีก

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน นิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of hierarchy needs theory) ซึ่งจัดลำดับไว้ 5 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization, Self fulfillment needs)
ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Reposing needs)
ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, Affiliative and belonging needs)
ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security needs)
ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic physiological and biological needs)

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพนั้น เป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอด อันเป็นเรื่องทางกายภาพและชีวภาพ รวมถึงความต้องการในปัจจุบันคือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง สำหรับความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคงนี้ เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตราย รวมทั้งความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรัก และรู้สึกเป็นเจ้าของนี้ บุคคลโดยทั่วไปมักจะมีความสัมพันธ์กับบิดามารดา สามีภรรยา และลูก รวมถึงญาติพี่น้อง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ถ้าปราศจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแล้ว จะรู้สึกว่าเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา หรือไม่มีคุณค่า

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาของคนอื่น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น

ความต้องการเหล่านี้อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง ความสำเร็จ มีความมั่นใจ และมีความเป็นอิสระ และเสรีภาพ
2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียง ซึ่งเป็นการได้รับการเคารพหรือความยกย่องจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด มาสโลว์ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับการที่บุคคลพยายามมุ่งตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired needs theory)

McClelland (1962 อ้างถึงใน พิภพ วังจัน, 2547, หน้า 164-165) กล่าวว่า ความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)

McClelland ชี้ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นคนที่มีความลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

1.3 ต้องการผลตอบแทนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานดีเพียงใด

ทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความชำนาญในการวางแผน McClelland พบว่า ผู้ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ปรับปรุง ตั้งเป้าหมาย แก้ไข การทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางสังคมหรือความผูกพัน (Need for affiliation)

บุคคลต่างต้องการความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนอื่น ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie ที่ว่า บุคคลมีความปรารถนา เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมมากกว่า

3. ความต้องการทางอำนาจ (Need for power)

คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงก็จะทำทุกทางให้ได้มาโดยใช้อำนาจหน้าที่ โดยแบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power)

มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ไม่คิดถึงส่วนรวม

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for institution power) ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือคนอื่น ให้คนอื่นเคารพนับถือ ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์กรอยู่เสมอ

ความต้องการอำนาจเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจ บุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพผู้บริหาร โดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่นจนเป็นที่ยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's need theory) หรือทฤษฎีการงูใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 169) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้ การทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลังหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เขากำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) มนุษย์ต้องการการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เครื่องใช้ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฉะนั้น สังคมคนทำงานก็เพื่อต้องการปัจจัยโดยเฉพาะเงินเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคง ปลอดภัย ความยุติธรรม

2. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) ต้องการได้รับการยกย่อง ความสำเร็จ ในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่ง มีหน้าที่สำคัญ และสูงขึ้น

3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) มีมิตรไมตรีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม กลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ องค์กรควรส่งเสริมและสร้างให้บุคลากรรักสามัคคี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทุกลำดับสถานภาพ แม้กระทั่งบุคคลภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ สรุปได้ว่า ความต้องการ คือ สิ่งที่มีมนุษย์ แสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งแต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป อาจขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อม สังคม รวมไปถึงความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลด้วย แต่จากการศึกษาแนวคิดและ ทฤษฎีความต้องการแล้ว พื้นฐานของมนุษย์ย่อมมีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นตามทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ที่ได้กล่าวไว้ และที่สำคัญมนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด (ราชบัณฑิตยสถาน 2546, หน้า 436) ดังนั้น ความต้องการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็น สิ่งสำคัญและความจำเป็นมากในการที่มนุษย์จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะ ประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น ให้กับตนเองและองค์กรต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ควรตระหนักถึง เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของ บุคลากร ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นความต้องการลำดับที่ 4 คือ ความต้องการที่จะ ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ กล่าวคือ บุคลากรมีความต้องการเป็นที่ ยอมรับทั้งในสังคมการทำงาน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง ส่วนทฤษฎี ความต้องการของแมคเคลแลนด์ มีความต้องการทางด้านความสำเร็จ ต้องการประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานของตนและในทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer บุคลากรมีความต้องการ ความก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบ ให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่งมีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินทร์ และกมล อุดลพันธ์ (2535, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาบุคคล (Personnel development) เป็นความหมายที่ค่อนข้างกว้าง เพราะคำว่า "พัฒนา" (Development) นั้น มีนัยที่แสดงถึงความเติบโตทั้งมวลของมนุษย์ ซึ่งหมายรวมถึงการขยายขอบเขตความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนานั้น หมายรวมถึงการเจริญเติบโตของบุคคลในทุก ๆ ด้าน และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาจะตลอดชีวิตของบุคคลนั้น การพัฒนาบุคคลในองค์กรจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในแนวทางหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าคือ การปรับปรุงคุณภาพด้านทักษะการจ้างงาน โดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฮาร์บิสัน (Harbison, F.H.) ไมเออร์ (Myers, C.A.) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะ ความสามารถของประชาชนในสังคม สำหรับในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบอบประชาธิปไตย

สมาน รังสิโยภยกุล (2544, หน้า 83) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 2 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 17) สรุปความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ใกล้เคียงกับพะยอม วงศ์สารศรี โดยหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 15 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 18) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลากร หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการ คุ้มครองรักษาและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต จากคำจำกัดความต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะเน้นกระบวนการทางการบริหารขององค์กรเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามต้องการ ส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งพนักงานขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 182) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ค่านิยมและเจตคติของบุคลากรในองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ให้เป็นไปทางที่พึงประสงค์ หรือให้เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรก็เหมือนเสียงดนตรีที่ต้องเกิดจากการประสานเสียงจึงมีความไพเราะ การปฏิบัติงานที่ดีก็ต้องมีการประสานงานที่ดีด้วยเช่นกัน

มัลลี เวชชาชีวะ (2524, หน้า 16) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายครอบคลุมถึง กระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐาน ไปจนถึงมัธยมศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพการฝึกอบรมในการทำงาน จนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่น ๆ และยังอธิบายต่อไปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการพัฒนากำลังคน ตรงที่ว่า การพัฒนากำลังคนอยู่ที่กิจกรรมของตลาดแรงงานแล้ว ยังรวมถึงการฝึกอบรม การบรรจุแต่งตั้งต่างๆ เมื่อบรรจุเข้ามาแล้วก็ต้องมีการฝึกอบรมในงาน แต่เมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งอาจต้องมีการโยกย้าย บรรจุคนใหม่เข้ามาแทน การบรรจุแต่งตั้งและการฝึกอบรม จึงมีตลอดเวลาทำแล้วทำอีกไม่มีสิ้นสุด



### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 83-84) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำได้

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดี เช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานการฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

พิภพ ช้างเงิน (2547, หน้า 197) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่องค์กรสังคมและประเทศชาติ ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ต่างมีความสุข เป็นอันสงบต่อสภาพสังคมส่วนรวม
  2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน
  3. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะองค์กรมีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
- นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552, หน้า 8) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้งานขององค์กร ในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กร เป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เมื่อองค์กรมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ กรอบครัว ให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไปจนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่า ความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเกิดจากบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงาน ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

สรุป ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สิ่งที่องค์กรต้องกระทำเพื่อให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลไปยังองค์กรที่จะได้ พัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

#### วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิภพ วรจัน (2547, หน้า 96-197) ได้เสนอวิธีการพัฒนาพนักงานไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร โดยศึกษาจากแผนกำลังคนขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงตำแหน่งงานที่ต้องการในอนาคต ลักษณะงานการบริหารคุณลักษณะที่ต้องการสำหรับ ตำแหน่งงานนั้น ๆ

2. ประเมินความสามารถด้านการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติ การปรับปรุงตนเอง การศึกษาหาความรู้และการเอาใจใส่ต่องาน ประเมิน ความสามารถในการใช้ความคิดและการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความ เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรม เจตคติต่องาน เพื่อนร่วมงาน

3. สํารวจอัตรากำลังพนักงานระดับบริหารจากทะเบียนประวัติ เพื่อดูอายุการทำงาน ประสบการณ์ อายุจริงของบุคคล คุณสมบัติ ฯลฯ

4. วางแผนพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน โดยคำนึงถึงความต้องการ ในการพัฒนาของแต่ละบุคคล หัวหน้างานร่วมมือกับแผนกบุคคลวางแผนพัฒนาบุคคล

5. แผนกบุคคลรับผิดชอบในการเสนอโครงการพัฒนาและอบรม ร่วมมือกับหัวหน้าฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล ซึ่งอาจพัฒนาได้หลายวิธี เช่น ให้ทดลองเรียนรู้งานเพื่อให้มีประสบการณ์จากงาน, ให้ทดลองรับผิดชอบงานในระบบบริหาร, แต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยมอบหมายให้ทำโครงการที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง, และมอบหมาย ให้ไปร่วมประชุมเกี่ยวกับการบริหาร

6. ประเมินผลการพัฒนาและอบรม ถ้าเป็นที่พอใจก็จะได้รับพิจารณาแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง  
สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร  
ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องให้ความสำคัญเพื่อเพิ่ม  
ทักษะ ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ การพัฒนา  
จะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของแต่ละบุคคลไปด้วย เพื่อให้  
การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกับตัวบุคคล และเกิดประ โยชน์สูงสุด

### ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ส่วนที่ 4 หน้า 158-168 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อน  
มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ  
บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข  
และแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับ  
ราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนา และต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน  
ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์  
ทรงเป็นประมุข
3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และ  
การพัฒนาเกี่ยวกับในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา  
ของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด  
เป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 290 การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ 291 การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ 292 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289
3. การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

4. ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 297 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่ง โดยเฉพาะ งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหาร งานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 298 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

1. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

2.1 การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษาหรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2.2 วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

### 3. ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

3.1 ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้น ตามลำดับ

3.2 ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจละเอียดเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

3.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึง สิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอน แก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้า ผู้อื่นและอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

3.4 กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่น ในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

3.5 ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และ สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน

### 4. ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

4.1 มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

4.2 เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

4.3 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

4.4 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ ได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่าง มีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ กท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น

เป็นกรรมการ

4. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 301 แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. เป้าหมายการพัฒนา
3. หลักสูตรการพัฒนา
4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
5. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
6. การติดตามและประเมินผล

ข้อ 302 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 303 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 304 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

#### 4. หลักสูตรด้านการบริหาร

#### 5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

##### 1. การปฐมนิเทศ Dessler (2003 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลหพันธ์, 2546, หน้า 201)

ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศ หมายถึง การจัดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับ นายจ้างและรับรู้อารมณ์ความรู้สึกที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว เช่น การเบิกเงินเดือนมีวิธีการอย่างไร การทำบัตรประจำตัวทำได้อย่างไร ชั่วโมงการทำงานเริ่มและเลิกเวลาใด จะต้องทำงานร่วมกับใครบ้าง การปฐมนิเทศเป็นองค์ประกอบของกระบวนการปรับตัวทางสังคมของพนักงานใหม่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีมุ่งหวังที่จะปลูกฝังทัศนคติมาตรฐาน คุณค่าและรูปแบบพฤติกรรมตามที่องค์กรและฝ่ายต่าง ๆ คาดหวังไว้ ถ้าสามารถดำเนินการ โครงการปฐมนิเทศได้อย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยลดความกังวลและความตื่นเต้นของพนักงานใหม่ ในการเข้าทำงานวันแรกได้

##### 2. การฝึกอบรม หมายถึง การปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2532, หน้า 1)

##### 3. การศึกษา หรือดูงาน คือ การแสวงหาเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรม โดยวิธีการเดินทางไปแหล่งหรือสถานที่ที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้โดยเห็นกับตาและสามารถสัมผัสจับต้องของจริงได้ (วรลัทภรณ์ ไชยทัฬห, 2544 หน้า 92)

##### 4. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน หรือการสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2530, หน้า 809-810)

##### 5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน โดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เล็งสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน (ชนิต์วีสรณ์ ศรีวิทยาภูมิ, 2549)



ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 306 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน เน้นอน เพื่อให้การพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 307 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 308 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาล ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี แล้ว ให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ให้การพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่า แผนการพัฒนา พนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นำยศยศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรี พิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่เสียหายแก่ราชการ และ ไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 313 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
2. ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
3. เป็นผู้ที่ยังคงมีสุขภาพดีตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ผู้กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต่อรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล
5. สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 314 การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด เว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย
2. จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 315 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

1. บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม
2. หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ
3. หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา
4. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาศึกษาได้ตามเหตุความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้ง หรือไม่เกิน 1 ปี การศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้ว หากมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีก โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างอื่นหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาลทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือน ทูนที่ได้รับระหว่างศึกษา เงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือกับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทูน และเงินที่ราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก้ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบตามกำหนดสัญญาก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับการอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในชั้นสูงกว่าปริญญาตรีจะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล เทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้อนุมัติ ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ

ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ 324 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้ไปศึกษาฝึกอบรบดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรบและดูงาน ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรบ ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษาฝึกอบรบ หรือดูงาน ต่างประเทศ ก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้นก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษาฝึกอบรบ หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรบต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละ ตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาฝึกอบรบ และดูงาน ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สรุป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาลนั้น เป็นการกำหนดการบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาล บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาลไว้ ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้บุคลากรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาณุวัฒน์ เวชพนม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนามูลนิธิของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนามูลนิธิ ของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนามูลนิธิของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความแตกต่าง ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และส่วนราชการที่สังกัด และศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการศึกษาใช้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 120 คน ซึ่งประมวลผลโดยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) ได้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการในการพัฒนาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/คุณธรรม/จริยธรรม ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว/คุณธรรม/จริยธรรม ด้านนันทนาการ ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านความต้องการ ด้านการบริหาร อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนามูลนิธิของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความแตกต่าง ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และส่วนราชการที่สังกัด มีความต้องการพัฒนามูลนิธิไม่แตกต่างกัน

จุฬารัตน์ จันทนา (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test) และ F-test (One-way ANOVA) ส่วนการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนองมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม และน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง พบว่าข้าราชการที่มีเพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิสิฐ พันน้ายัง (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 2. เปรียบเทียบความต้องการ ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และสถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ส่วนการศึกษา พบว่า นักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับมากที่สุด และมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถเป็นอันดับรองลงมา คือ ด้านทัศนคติ อันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักปกครองท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งปัจจุบัน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บุญเรียม มากนวล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ตามความแตกต่างกัน ด้านปัจจัย

ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ส่วนการศึกษา พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการมีความต้องการพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว เป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญา ดินตะบะระ (2555) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวม 5 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาข้าราชการในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหาร ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดย  
 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง, จำแนก  
 ตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่ม  
 อายุอื่น, จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า  
 ปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น, จำแนกตามสถานภาพสมรส  
 พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น,  
 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 31 ปีขึ้นไป มีความ  
 ต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุการทำงานอื่น และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า  
 ข้าราชการที่สังกัดหน่วยตรวจสอบมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการในสังกัดอื่น

วิทวัส แสงทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล  
 ในจังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบล  
 ในจังหวัดสุโขทัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัด  
 สุโขทัย จำนวน 485 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
 เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน  
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการพัฒนาบุคลากร  
 สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
 ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก  
 2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย พบว่า ความ  
 ต้องการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ค้นการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และ  
 ด้านกิจกรรมการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 1 การสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งหน้าที่	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550)	X	X	-	X	-	X	X
จุฬารักษ์ จันทนา (2553)	X	X	X	✓	X	✓	✓
พิสิฐ พันนายัง (2554)	✓	✓	✓	X	-	✓	✓
บุญเรียม มากนวล (2554)	X	X	-	X	-	X	✓
กัญญา ดินตะบู่ระ (2555)	X	✓	✓	X	-	-	X
วิทวัส แสงทอง (2557)	✓	✓	-	X	-	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ ตัวแปรที่มีผลหรือแตกต่างกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
 X ตัวแปรที่ไม่มีผลหรือไม่แตกต่างกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
 - ไม่ได้ศึกษา

ตารางที่ 2 การสกัดตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ภานุวัฒน์ เวชพนม (2550)	<p>ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงาน</li> <li>3. ด้านการบริหารงาน</li> <li>4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คุณธรรม และจริยธรรม</li> <li>5. ด้านภาษาต่างประเทศ</li> <li>6. ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ</li> <li>7. ด้านนันทนาการ</li> </ol>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จุฬารัตน์ จันทนา (2553)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดระนอง 1. ด้านการศึกษาต่อ 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการพัฒนาตนเอง
พิลิจู พันน้ายัง (2554)	ความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ นักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง 1. ทักษะความรู้ความสามารถ 2. ทักษะด้านทัศนคติ 3. ทักษะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ
บุญเรียม มากนวล (2554)	ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
กัญญา ดินตะบู่ (2555)	ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
วิทวัส แสงทอง (2557)	ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการศึกษาดูงาน 4. ด้านกิจกรรมการพัฒนา

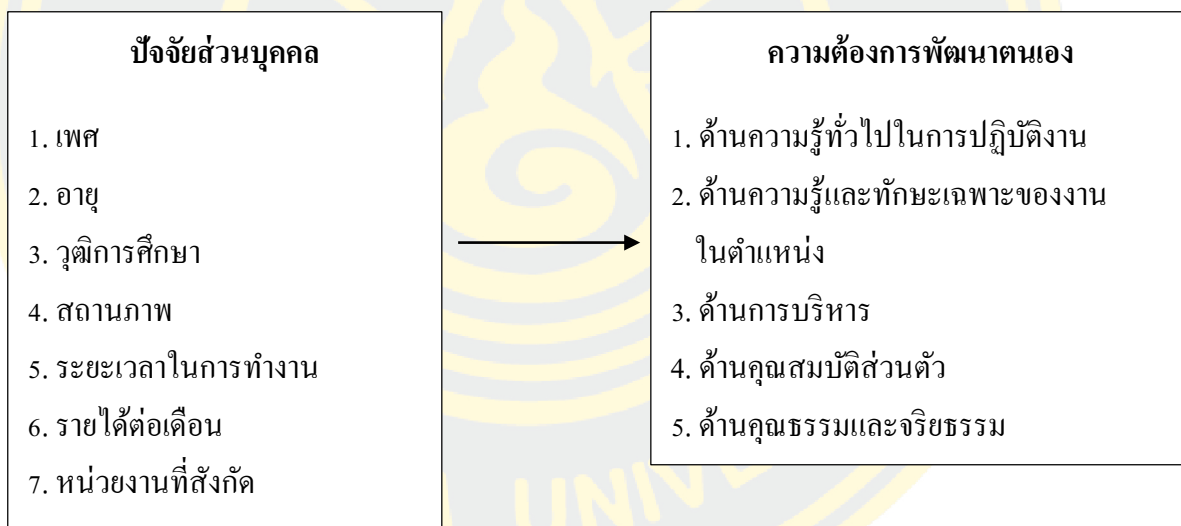
จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเอง จากระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ออกตามความพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ส่วนที่ 4, หน้า 158 – 168) การพัฒนาพนักงานเทศบาล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง 3. ด้านการบริหาร 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัยได้ ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองจังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองจังหวัดชลบุรี ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 327 คน
2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการของยามานะ โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  
(ในการศึกษาครั้งนี้กำหนด .05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{327}{1+327(0.05)^2} \\ &= 179.67 \\ &= 180 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 180 คน

3. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จากจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สำหรับการแจกแบบสอบถามจะเป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากรายชื่อ

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

เมื่อ  $n_i$  = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่  $i$

$n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N_i$  = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่  $i$

$N$  = ขนาดของประชากร

แทนค่า  $n_i = \frac{77}{327/180}$

$= 42$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามส่วนราชการ

หน่วยงาน	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัดเทศบาล	77	42
สำนักการคลัง	50	28
สำนักการช่าง	45	25
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	70	38
กองวิชาการและแผนงาน	30	17
กองการศึกษา	33	18
กองสวัสดิการสังคม	20	11
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1
<b>รวม</b>	<b>327</b>	<b>180</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านต่างๆ 5 ด้าน เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน    | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการบริหาร                           | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว                    | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม                  | จำนวน 4 ข้อ |

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบลิเคิทสเกล (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 339) ซึ่งเป็นการให้คะแนนไปในทิศทางเดียวกันในกรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก และกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ความต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
ความต้องการมาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ความต้องการปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ความต้องการน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ความต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมา วิเคราะห์ความสอดคล้องโดยใช้ค่า IOC ดังต่อไปนี้

IOC แทน คำนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยข้อคำถามทุกข้อต้องมีค่าความสอดคล้องเกิน 0.5 จึงจะสามารถวัดได้ตรงตามประเด็น ที่ต้องการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ผู้วิจัยทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรเทศบาลเมืองแสนสุข) เพื่อหาคุณภาพของ เครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบสอบถาม แบบ Cronbach's Alpha ได้ ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .905 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความ เชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 180 ชุด
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมือง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 180 คน และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 180 ชุด
3. จากการเก็บข้อมูล ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 180 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการ ประมวลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่

2. ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ เพศ และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

### เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ใช้เกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินค่าเฉลี่ยรายด้าน แปลผลแบบอิงเกณฑ์ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 9 อ้างถึงใน พจนานุกรมศัพท์, 2545, หน้า 27) แปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.59	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 180 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	75	41.70
1.2 หญิง	105	58.30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	46	25.60
2.2 31-40 ปี	75	41.70
2.3 41-50 ปี	47	26.10
2.4 51-60 ปี	12	6.70
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปวช.	16	8.90
3.2 ปวส.	34	18.90
3.3 ปริญญาตรี	101	56.10
3.4 ปริญญาโทและสูงกว่า	29	16.10
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	108	60.00
4.2 สมรส	62	34.40
4.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	5.60
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	117	65.00
5.2 11-20 ปี	45	25.00
5.3 21-30 ปี	13	7.20
5.4 31 ปีขึ้นไป	5	2.80
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	17	9.40
6.2 10,001-20,000 บาท	112	62.20
6.3 20,001-30,000 บาท	26	14.40
6.4 30,001-40,000 บาท	16	8.90
6.5 มากกว่า 40,000	9	5.00

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
7. หน่วยงานที่สังกัด		
7.1 สำนักปลัดเทศบาล	42	23.30
7.2 สำนักการช่าง	28	15.60
7.3 กองวิชาการและแผนงาน	25	13.90
7.4 กองสวัสดิการสังคม	38	21.10
7.5 สำนักการคลัง	16	8.89
7.6 สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	18	10.00
7.7 กองการศึกษา	11	6.10
7.8 หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1.11
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.30 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.70 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 26.10 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 25.60 และอายุระหว่าง 51-60 น้อยที่สุด ร้อยละ 6.70 โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.10 วุฒิกศัการระดับ ปวส. ร้อยละ 18.90 วุฒิกศัการระดับ ปริญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 16.10 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือวุฒิกศัการระดับ ปวช. ร้อยละ 8.90 โดยมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาคือสถานภาพสมรส ร้อยละ 34.40 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 5.60 ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 65.00 รองลงมา ระยะเวลา 11 - 20 ปี ร้อยละ 25.00 ระยะเวลา 21 - 30 ปี ร้อยละ 7.20 และระยะเวลา 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.80 ตามลำดับ และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 62.20 และมากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด ร้อยละ 5.00 โดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดมากที่สุดคือสำนักปลัดเทศบาล ร้อยละ 23.30 รองลงมา กองสวัสดิการสังคม ร้อยละ 21.10 และหน่วยตรวจสอบภายในน้อยที่สุด ร้อยละ 1.11

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร 5 ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.49	0.456	มากที่สุด
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง	4.36	0.441	มากที่สุด
3. ด้านการบริหาร	4.24	0.496	มากที่สุด
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	3.98	0.466	มาก
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.08	0.510	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.303</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.303$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.68	0.501	มากที่สุด
2. เรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.49	0.584	มากที่สุด
3. เรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย	4.42	0.588	มากที่สุด
1.4 เรื่องนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล	4.35	0.602	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.456</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ ,  $SD = 0.456$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ข้อ ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย และเรื่องนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.56	0.627	มากที่สุด
2. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน	4.38	0.562	มากที่สุด
3. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่	3.98	0.630	มาก
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงาน	4.51	0.584	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.441</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD = 0.441$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีความต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงาน และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ตามลำดับ

โดยมีความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านการบริหาร

ด้านการบริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.50	0.544	มากที่สุด
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน	4.39	0.574	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	4.02	0.681	มาก
4. ส่งเสริมความสามารถด้านการบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ	4.07	0.682	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.496</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.496$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร เรื่องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน โดยมีความต้องการส่งเสริมความสามารถด้านการบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ และต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง	3.85	0.697	มาก
2. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4.18	0.554	มาก
3. การพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี	3.96	0.582	มาก
4. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	3.92	0.516	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.466</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.466$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว ทั้ง 4 ข้อ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และการพัฒนาการสร้างเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
เทศบาลเมืองบ้านสวน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.21	0.595	มากที่สุด
2. อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ	4.12	0.591	มาก
3. การพัฒนาด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม	3.84	0.636	มาก
4. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 5ส.	4.16	0.581	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.510</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.510$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 5ส. อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ และการพัฒนาด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศชาย (N=75)		เพศหญิง (N=105)		t
$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
4.15	0.319	4.29	0.277	.002

จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = .002) โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 4.29 (SD=0.277) สูงกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 4.15 (SD=0.319)



2. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	SD
20-30 ปี	46	4.22	0.285
31-40 ปี	75	4.27	0.314
41-50 ปี	47	4.23	0.289
51-60 ปี	12	3.99	0.275

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.314$ ) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.289$ ) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.275$ )

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.773	3	0.258	2.905	0.036
ภายในกลุ่ม	15.615	176	0.089		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แต่ละช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.036) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงอายุ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ระหว่างกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Procedure) ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	-	-0.04584	-0.01122	0.22699
31-40 ปี	-	-	0.03462	0.27283*
41-50 ปี	-	-	-	0.23821
51-60 ปี	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD
ปวช.	16	3.94	0.354
ปวส.	34	4.13	0.300
ปริญญาตรี	101	4.30	0.273
ปริญญาโทและสูงกว่า	29	4.28	0.258

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.273$ ) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.258$ ) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ปวช. ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.354$ )

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.228	3	0.743	9.231	0.000
ภายในกลุ่ม	14.16	176	0.08		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.000) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและสูงกว่า โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและสูงกว่า
ปวช.	-	-0.18438	-.35442*	-.34386*
ปวส.	-	-	-.17005*	-0.15948
ปริญญาตรี	-	-	-	0.01057
ปริญญาโทและสูงกว่า	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD
โสด	108	4.23	0.318
สมรส	62	4.23	0.259
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	4.21	0.399

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.318$ ) และสมรส ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.259$ ) เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.399$ )

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.041	0.959
ภายในกลุ่ม	16.381	177	0.093		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพไม่แตกต่างกันจึงไม่ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

5. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 10 ปี	117	4.24	0.299
11-20 ปี.	45	4.27	0.283
21-30 ปี	13	4.17	0.207
31 ปีขึ้นไป	5	3.82	0.496

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.283$ ) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.299$ ) ส่วนกลุ่มที่มีระดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.496$ )

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.972	3	0.324	3.701	0.013
ภายในกลุ่ม	15.416	176	0.088		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.013) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ไม่เกิน 10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	-	-0.03658	0.06368	.41675*
11-20 ปี	-	-	0.10026	.45333*
21-30 ปี	-	-	-	0.35308
31 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	17	3.99	0.324
10,001-20,000 บาท	112	4.23	0.307
20,001-30,000 บาท	26	4.30	0.273
30,001-40,000 บาท	16	4.31	0.194
มากกว่า 40,000 บาท	9	4.27	0.262

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.1943$ ) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $SD = 0.273$ ) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.324$ )

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล  
เมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.252	4	0.313	3.618	0.007
ภายในกลุ่ม	15.137	175	0.086		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.007) อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละตัวแปรรายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-.24659*	-.31369*	-.32426*	-0.27843
10,001-20,000 บาท	-	-	-0.0671	-0.07768	-0.03185
20,001-30,000 บาท	-	-	-	-0.01058	0.03526
30,001-40,000 บาท	-	-	-	-	0.04583
มากกว่า 40,000 บาท	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 24 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 7. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	n	$\bar{X}$	SD
สำนักปลัดเทศบาล	42	4.30	0.289
สำนักการช่าง	28	4.29	0.211
กองวิชาการและแผนงาน	25	4.24	0.244
กองสวัสดิการสังคม	38	4.16	0.281
สำนักการคลัง	16	4.31	0.164
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	18	4.01	0.513
กองการศึกษา	11	4.35	0.179
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	3.80	0.424

จากตารางที่ 25 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดกองการศึกษา เป็นกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.179$ ) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดสำนักการคลัง ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.164$ ) ส่วนกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.424$ )

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล  
เมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พิจารณาตามตัวแปรหน่วยงาน  
ที่สังกัด

แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.036	7	0.291	3.485	0.002
ภายในกลุ่ม	14.353	172	0.083		
รวม	16.388	179			

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig = 0.002)  
อย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพบความแตกต่างของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามแต่  
ละตัวแปรหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน่วยงาน โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของบอนเฟอโรนี  
ได้ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น  
รายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่ สังกัด	สำนัก ปลัดเทศ บาล	สำนักการ ช่าง	กองวิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม	สำนัก การคลัง	สำนักการ สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การศึกษา	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน
สำนัก ปลัดเทศบาล	-	0.00536	0.062	0.13947	-0.00625	.29444*	-0.05	0.5
สำนักการ ช่าง	-	-	0.05664	0.13412	-0.01161	.28909*	-0.05536	0.49464
กองวิชาการ และ แผนงาน	-	-	-	0.07747	-0.06825	0.23244	-0.112	0.438

หน่วยงานที่ สังกัด	สำนัก ปลัดเทศ บาล	สำนักการ ช่าง	กองวิชาการ และ แผนงาน	กอง สวัสดิการ สังคม	สำนัก การคลัง	สำนักการ สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การศึกษา	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน
กอง สวัสดิการ สังคม	-	-	-	-	-0.14572	0.15497	-0.18947	0.36053
สำนักการ การคลัง	-	-	-	-	-	0.30069	-0.04375	0.50625
สำนักการ สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-0.34444	0.20556
กอง การศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	0.55
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า มีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงานสำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงานสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสำนักการช่างมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามหน่วยงานสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 180 คน โดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการสรุปดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด คือ 10,001-20,000 บาท ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เทศบาลเมืองบ้านสวนไม่เกิน 10 ปี และส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการพัฒนาตนเองอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ถัดไปคือด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบผลดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศชาย

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนช่วงอายุอื่นมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แลปริญญาโทหรือสูงกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ปวส. มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

4. บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยภาพรวมผู้ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความต้องการพัฒนามากกว่าผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าบุคลากรทุกสถานภาพมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และ 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป

6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท , 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท

7. บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีสังกัดสำนักปลัดเทศบาล และสำนักงานช่าง มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่มีสังกัดสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

### สรุปผลสมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านสวนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิธิฐุ พันนายัง (2554) ศึกษา ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักปกครองท้องถิ่น อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง และกัญญา ดินตะบुरะ (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง และด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากผลงานของ บุญเรียม มากนวล (2554) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะเพศหญิงมีความละเอียดในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนมากกว่า ทำให้เพศหญิงใส่ใจการพัฒนาตนเองมากกว่า โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรียม มากนวล (2554) ที่พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย

2.2 จำแนกตามอายุพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด เพราะในช่วงอายุดังกล่าวมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว ทำให้ทราบว่าในการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้ เพิ่มพูนทักษะการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ดินตะบुरะ (2555) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุอื่น

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าคุณวุฒิในระดับอื่น เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก ทำให้

เกิดอัตราการแข่งขันสูงขึ้นทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องเร่งพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทั้งด้านความรู้และหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร ฉายยา (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น

2.4 จำแนกตามสถานภาพพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ด้วยเหตุผลว่าเป็นสถานภาพที่ไม่มีครอบครัว ไม่มีความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการทำงานและสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองได้โดยไม่ต้องกังวลถึงปัจจัยอื่น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ พันนายัง (2554) ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานภาพอื่น

2.5 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ เทศบาลเมืองบ้านสวน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น เนื่องจากบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วจะทราบแนวทางการปฏิบัติงานและมีความชำนาญงานรู้ว่าตนเองควรปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองในส่วนตัว ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้เป็นต้นทุนในการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร ฉายยา (2552) ที่พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น

2.6 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มากที่สุด เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้ที่มียาได้เฉลี่ยในระดับนี้จะมีตำแหน่งความรับผิดชอบค่อนข้างมาก การทำงานและการตัดสินใจต่างๆ มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้เป็นบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

2.7 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่สังกัดในหน่วยงานกองการศึกษามีความต้องการมากกว่าสังกัดอื่น เพราะในสังกัดกองการศึกษามูลค่าส่วนใหญ่เป็นสายงานการปฏิบัติงานที่เป็นงานเฉพาะทาง จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานตลอดเวลา เนื่องจากหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานมักจะมีการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์แต่ละช่วงเวลา

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน เทศบาลควรมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยในแผนพัฒนาควรกำหนดให้มีการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้บุคลากรจะได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานและตำแหน่งที่ปฏิบัติ โดยกำหนดช่วงเวลาและระยะเวลาให้เหมาะสมกับแผนพัฒนาบุคลากร
3. ด้านการบริหาร พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านเทคนิคการบริหารงาน และมีการเพิ่มเทคนิคเกี่ยวกับการประสานงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานร่วมกับส่วนราชการอื่น เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร



5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก จึงเสนอให้มีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้จัดการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรจัดให้มีการอบรม โครงการ หรือกิจกรรม โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้มาให้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ และผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรควรได้รับการส่งตัวไปฝึกอบรม ศึกษาน หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น การอบรมในหลักสูตรประจำตำแหน่งที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสถาบันพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยกำหนด ทำให้อาจจะได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน ในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้
2. ควรศึกษาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบและสรุปเป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี
3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างต่อเนื่อง และนำผลการศึกษามาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน เพื่อให้ทันสมัย ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558). *คู่มือระเบียบกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2558*. เข้าถึงได้จาก สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น:  
[http://www.dla.go.th/templateOrganize/temp1/e\\_book\\_detail.jsp?id=7545](http://www.dla.go.th/templateOrganize/temp1/e_book_detail.jsp?id=7545)
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). *คู่มือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัญญา ดินตะบะระ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการใช้เครื่องมือชี้วัด สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- จิระ หงส์दारมภ์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมชิราษ.
- จุฬารณย์ จันทนา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ในจังหวัดระนอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลเมืองบ้านสวน. (2563). *แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566)*. ชลบุรี: เทศบาลเมืองบ้านสวน.
- เทศบาลเมืองบ้านสวน. (2564). *การกำหนดโครงสร้างและจัดแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาล เมืองบ้านสวน*. ชลบุรี: เทศบาลเมืองบ้านสวน.

- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 10-12.
- ภาณุวัฒน์ เวชพนม. (2550). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของนพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (Human Resource Management in the Public Sector)*. เข้าถึงได้จาก <http://identity.bsru.ac.th/archives/2500>
- มัลลิว เวชชาชีวะ. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิฑูรย์ แสงทอง. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดสุโขทัย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2532). *กระบวนการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- บุญเรียม มากนวล. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. (2545). *หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน

อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

 ปวช. ปวส.ปริญญาตรีปริญญาโท และสูงกว่า

4. สถานภาพ

 โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

## 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ไม่เกิน 10 ปี                       11 – 20 ปี
- 21 – 30 ปี                          31 ปีขึ้นไป

## 6. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท             10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท             30,001 – 40,000 บาท
- มากกว่า 40,000 บาท

## 7. หน่วยงานที่สังกัด

- สำนักปลัดเทศบาล                 สำนักงานคลัง
- สำนักงานช่าง                         สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองวิชาการและแผนงาน         กองการศึกษา
- กองสวัสดิการสังคม                หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยระดับความต้องการมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 เรื่องระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
1.2 เรื่องนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
1.3 เรื่องโครงสร้างของงานตามภารกิจของเทศบาลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในแต่ละหน่วย					
1.4 เรื่องนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารเทศบาล					
<b>2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</b>					
2.1 เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2.2 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์สอนงานและแนะนำการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน					
2.3 ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานในหน้าที่					
2.4 จัดให้มีการศึกษาคูงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>3. ด้านการบริหาร</b>					
3.1 การพัฒนาความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
3.2 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการประสานงาน					
3.3 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน					
3.4 ส่งเสริมความสามารถด้านการบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ					
<b>4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว</b>					
4.1 การพัฒนาด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี เช่น เทคนิคการสร้างเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตนเอง					
4.2 การพัฒนาด้านการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน					
4.3 การพัฒนาด้านการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี					
4.4 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					
<b>5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</b>					
5.1 พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
5.2 อบรมหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ					
5.3 การพัฒนาด้านจริยธรรม เช่น การปฏิบัติธรรม					
5.4 พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 5ส.					



ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านสวน

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

.....  
.....  
.....

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง

.....  
.....  
.....

3. ด้านการบริหาร

.....  
.....  
.....

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

.....  
.....  
.....

5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

.....  
.....  
.....