



Received: 20 December 2022

Revised: 13 April 2023

Accepted: 23 May 2023

SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF OFFICERS IN THE FINE ARTS DEPARTMENT

Ploynaphat KUMMAG¹ and Srirath GOHWONG¹

1 Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand; ploynaphat.k@ku.th (P. K.);
srirathg3@yahoo.com (S. G.)

Handling Editor:

Associate Professor Dr.Piyakorn WHANGMAHAPORN

Sripatum University, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

1) Professor Dr.Narin SUNGRUGSA

Silpakorn University, Thailand

2) Adjunct Research Professor Dr.Shayut PAVAPANUNKUL

UMSi, Indonesia

3) Associate Professor Dr. Shuttawwee SITSIRA-AT

Srinakharinwirot University, Thailand

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of self-development needs of officers in the Fine Arts Department, (2) to compare the self-development needs of officers in the Fine Arts Department according to the demographic factor, (3) to study the relationship between work motivation-oriented factor and the self-development needs of officers in the Fine Arts Department, and (4) to study the relationship between job satisfaction-oriented factor and the self-development needs of officers in the Fine Arts Department. The sample was 305 officers in the Fine Arts Department. Data were collected by questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. These results revealed that the level of self-development needs of officers in the Fine Arts Department was high. The level of work motivation was high whereas the level of job satisfaction was also high. The hypothesis testing showed that the differences in demographic factors, including age, position group, duration, and salary, differently affected the self-development needs of officers in the Fine Arts Department. The work motivation-oriented factor had a moderate positive relationship with the self-development needs. In addition, the job satisfaction-oriented factor had a moderate positive relationship with self-development needs.

Keyword: Self-Development, Motivation, Satisfaction, Fine Arts Department

Citation Information: Kummag, P., & Gohwong, S. (2023). Self-Development Needs of Officers in the Fine Arts Department. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 99-110. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.9>

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร

พลอยณพรพร คำมาก¹ และ ศรีรัฐ โกวงศ์¹

1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; ploynaphat.k@ku.th (พลอยณพรพร);

srirathg3@yahoo.com (ศรีรัฐ)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

2) ศาสตราจารย์กิตติเมธี (วุฒิกุล) ดร.ชยุต ภาวนานันท์กุล

มหาวิทยาลัยมุฮัมหมัดดิยาห์ ชินใจ ประเทศอินโดนีเซีย

3) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรกรมศิลปากร จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One Way ANOVA, การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมศิลปากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ กลุ่มตำแหน่งงาน อายุงาน และเงินเดือน แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, แรงจูงใจ, ความพึงพอใจ, กรมศิลปากร

ข้อมูลอ้างอิง: พลอยณพรพร คำมาก และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 99-110. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.9>

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บทนำ

กรมศิลปากรเป็นองค์กรหลักในการอนุรักษ์พัฒนาวัฒนธรรมของชาติ โดยมีแนวคิดในการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ บุคลากรกรมศิลปากรส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการเฉพาะทางและมีหลากหลายสาขาวิชาชีพจากการศึกษาเอกสารสรุปผลการดำเนินงานของกรมศิลปากรย้อนหลัง 5 ปี พบว่า กรมศิลปากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวไม่ได้ตรงตามรูปแบบการปฏิบัติงาน ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปีของกรมศิลปากร (ปี พ.ศ. 2566-2570) พบว่า ประเด็นที่บุคลากรให้ความสนใจและควรพัฒนามากที่สุดคือ ประเด็นด้านบุคลากร โดยมี 3 อันดับสูงสุดของประเด็นที่สำรวจทั้งหมดได้แก่ 1) ปัญหาด้านอัตรากำลังในการทำงาน 2) ปัญหาด้านแนวคิดทัศนคติที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ปัญหาด้านทักษะความรู้ของบุคลากร โดยจากการสัมภาษณ์ นายเปรมชัย จันทร์จำปานักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ หนึ่งในคณะผู้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปีของกรมศิลปากร มีความเห็นว่า ที่ผ่านมาแผนงานการพัฒนาบุคลากรของกรมศิลปากรไม่ได้ถูกจัดทำขึ้นตามความต้องการของบุคลากร เนื่องจากไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรมาประกอบการจัดทำแผนงาน จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ตอบสนองต่อการทำงานและไม่ครอบคลุมการพัฒนาตนเองครบทุกด้าน และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่เคยมีการทำการศึกษาหรือสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในหน่วยงานกรมศิลปากร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่แท้จริงและเป็นข้อมูลเชิงนโยบายของกรมศิลปากรต่อไป จึงได้ทำการศึกษาวิจัยภายใต้วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) มาใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร โดยสรุปสาระสำคัญของแนวคิด ทฤษฎีได้ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหาจุดสำคัญของการพัฒนารูปลักษณ์ของความเป็นตัวเอง โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพกายและจิตใจ การพัฒนาตนเองด้านสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีสุขภาพจิตใจที่ดี จึงจะส่งผลดีต่อการทำงานให้ประสบ 2) ด้านทักษะในการทำงาน ต้องมีการได้รับการพัฒนาทักษะทางสมอง และการคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบ ที่หลากหลาย รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ คือ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยกล้ากระทำ กล้าตัดสินใจด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน 4) ด้านเอกภาพของตนเอง การเป็นตัวเอง การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจในความสามารถและศักยภาพของตนเอง และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมทั้งพยายามปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้ดีที่สุด

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961) มาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมศิลปากร โดยใช้คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 6 ประการ ดังนี้ 1) ชอบงานที่ทำท้าทายความสามารถและมีพฤติกรรมที่แสวงหาความท้าทาย 2) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 3) มีความ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

มุ่งเน้นพยายามสูง โดยจะมีพฤติกรรมที่ชอบงานท้าทายความสามารถและความคิด 4) มีการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการทำงานอยู่เสมอ 5) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน โดยบุคคลเหล่านี้จะใช้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจนำมาเป็นแรงจูงใจ หรือแรงผลักดันให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ 6) การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ โดยจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย มีความฉลาดในการวางเป้าหมายที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg et al. (1959) มาใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมศิลปากร โดย Herzberg ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานโดยตรง เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดการตอบสนองกับการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความรับผิดชอบในงาน และโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่โดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันและรักษาแรงจูงใจที่บุคคลมีอยู่ในปัจจุบัน ให้คงอยู่เป็นปกติ หากขาดปัจจัยเหล่านี้ไปอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ได้แก่ เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, สภาพภาพในหน่วยงาน, นโยบายและการบริหารงาน, สภาพการทำงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว, ความมั่นคงในอาชีพการงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมศิลปากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

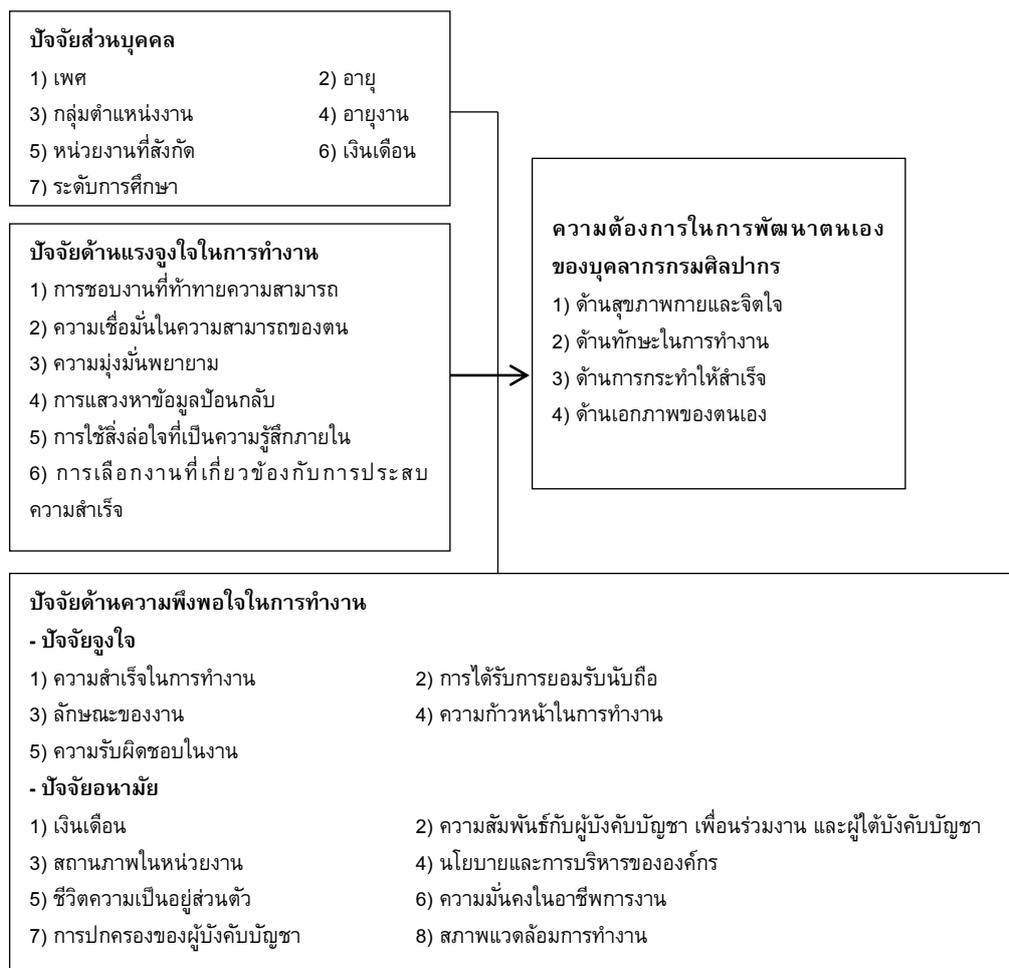
- 1.1) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.2) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.3) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.4) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.5) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.6) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.7) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกรมศิลปากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 1,787 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power โดยใช้หลักเกณฑ์สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์หลักในการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 305 คน นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือกตัวอย่างแบบไม่ซ้ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับการศึกษา และเงินเดือน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ โดยข้อคำถามครอบคลุมตามลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 6 ประการ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 38 ข้อ โดยข้อคำถามครอบคลุมด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ 5 ประการ และปัจจัยนามัย 8 ประการ

ส่วนที่ 4 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำนวน 15 ข้อ โดยข้อคำถามครอบคลุมการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ ข้อคำถามในส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert Scale เป็นคำถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมาย 1) กรณีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความต้องการในการพัฒนาพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับจากมาตรวัดของ Likert Scale เป็น 3 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ระดับมาก 2) กรณีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบ่งเป็น 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป หมายถึง ระดับมาก, ค่าระหว่าง .61-.80 หมายถึง ระดับค่อนข้างมาก, ค่าระหว่าง .41-.60 หมายถึง ระดับ ปานกลาง, ค่าระหว่าง .20-.41 หมายถึง ระดับค่อนข้างน้อย และค่าต่ำกว่า .20 หมายถึง ระดับน้อย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำ Content Validity โดยใช้ค่า IOC ทั้งนี้แบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC เกิน .50 และผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96, ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน = .91, ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน = .95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง = .93

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-Way ANOVA, การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน (ร้อยละ 54.8) อายุ ส่วนใหญ่มีอายุเท่ากับหรือตั้งแต่ 34 ปีลงมา จำนวน 105 คน (ร้อยละ 34.4) กลุ่มตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตำแหน่งงานด้านโบราณคดี พิพิธภัณฑสถาน และกลุ่มตำแหน่งงานด้านบริหารงานทั่วไปและงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 82 คน (ร้อยละ 26.9) อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงานเท่ากับหรือตั้งแต่ 6 ปีลงมา จำนวน 111 คน (ร้อยละ 36.4) หน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานการสังคต จำนวน 50 คน (ร้อยละ 16.4) เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 128 คน (ร้อยละ 42.0) และระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 205 คน (ร้อยละ 67.2)

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร

โดยภาพรวมบุคลากรกรมศิลปากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.43, S.D = .60) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านเอกภาพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.49, S.D = .60) รองลงมาด้านทักษะในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.44, S.D = .66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D = .72) นอกจากนี้บุคลกรกรมศิลปากรมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวม

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.32, S.D = .50) ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D = .55)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมศิลปากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

- 1.1) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
- 1.2) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.3) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.4) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.5) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
- 1.6) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
- 1.7) บุคลากรกรมศิลปากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง ($r = .608$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง ($r = .488$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรกรมศิลปากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและการทำงาน เพื่อรองรับการทำงานต่างๆ ด้านและก้าวให้ทันสถานการณ์ของโลก เนื่องด้วยภารกิจงานของภาครัฐในปัจจุบันที่มีเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญ บุคลากรจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตรอบด้านให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับการทำงานและมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Boydel ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองที่สำคัญ 4 ด้านได้แก่ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

บุคลากรกรมศิลปากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ สมภูมิ กลิ่นอุบล (2562) ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ วรรัตน์ ชูทอง (2561) ที่พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองสามารถทำได้ทุกเพศอย่างเท่าเทียม และทุกเพศมีสิทธิได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการอย่างเสมอภาคกัน นอกจากนี้กรมศิลปากรได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ดังนั้นกรมศิลปากรควรส่งเสริมให้บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

บุคลากรกรมศิลปากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุเท่ากับหรือตั้งแต่ 34 ปี ลงมา มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35-44 ปี และบุคลากรที่มีอายุเท่ากับ 45 ปีหรือมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ปรีฉัตร สระทองฮ่วม (2559) ที่พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ จิราธร โหมดสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข (2560) ที่พบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษา นอกระบบ กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงต้องการพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนปฏิบัติการของกรมศิลปากร ดังนั้น กรมศิลปากรควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุน้อยได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไปในอนาคต

บุคลากรกรมศิลปากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย (1) กลุ่มตำแหน่งงานด้านนาฏดุริยางคศิลป์ มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานด้านสถาปัตยกรรมและศิลปกรรม และกลุ่มตำแหน่งงานด้านบริหารงานทั่วไปและงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (2) กลุ่มตำแหน่งงานด้านเอกสาร ภาษาและหนังสือ มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานด้านสถาปัตยกรรมและศิลปกรรม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ สมภูมิ กลิ่นอุบล (2562) ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยาที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ จิราธร โหมดสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข (2560) ที่พบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษาอนุบาลกลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โอกาสและความก้าวหน้าในแต่ละสายงานแตกต่างกัน และแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละสายวิชาชีพต่างกัน จึงทำให้บุคลากรแต่ละสายงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่างกัน ดังนั้น กรมศิลปากรควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละสายงานได้รับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความรู้ของแต่ละสายงาน หรือสายวิชาชีพ เพื่อสร้างความชำนาญในวิชาชีพให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของผลงานและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

บุคลากรกรมศิลปากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุงานเท่ากับหรือตั้งแต่ 6 ปีลงมา มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานเท่ากับ 14 ปีหรือมากกว่า ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ วิรัตน์ ช่วยเมือง และ เสาวนารถ เล็กเลอลินธุ์ (2563) ที่พบว่า บุคลากรเรือนจำกลางบางขวางที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ สมภพ ห่วงทอง และ สุทธิศักดิ์ สุริรักษ์ (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองมาก เพื่อต้องการเพิ่มความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานในอนาคต บุคลากรกรมศิลปากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ พรชลิตา ยะจะนะ (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2559) ที่พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแต่ละหน่วยงานมีโครงสร้างองค์การ ลักษณะการทำงาน และสายการบังคับบัญชา ที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งนโยบายและการบริหารองค์การในภาพรวมยังเหมือนกัน และทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของกรมศิลปากร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงส่งผลให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

บุคลากรกรมศิลปากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือนเท่ากับหรือตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ อรรถพร นุติพาณิชย์ (2564) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่มี

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

เงินเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ พรพรรณ พุฒินาชนสิน (2562) ที่พบว่า ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท เป็นบุคลากรกลุ่มที่เริ่มบรรจุใหม่ ทำงานได้ไม่นานและมีประสบการณ์น้อย จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มีความพร้อมในทุกด้าน ซึ่งจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ และพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

บุคลากรกรมศิลปากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ บั้วงาม กลิ่นหอม (2561) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามชุกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ วิรัตน์ ช่วยเมือง และ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2563) ที่พบว่า บุคลากรเรือนจำกลางบางขวางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาตนเองสามารถกระทำได้ตลอดเวลา และหลากหลายวิธี โดยไม่จำเป็นว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งแล้วจะหยุดพัฒนาตนเองได้ แต่ทุกคนต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพิ่มทักษะ ความชำนาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานของ พรพรรณ พุฒินาชนสิน (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ในพื้นที่แจ้งวัฒนะ สอดคล้องกับงานของ จตุพร ศรีสองเมือง (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานอมสินสาขาในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ McClelland ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลต้องการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน คือ ทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจ เมื่องานสำเร็จแล้ว ก็ย้ายไปทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมที่ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความมุ่งมั่นพยายาม ชอบการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ ใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และมีการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Siffin (1966) ที่กล่าวถึงข้าราชการไทยตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 ว่า ข้าราชการไทยมีวิชาชีพนิยมอยู่แล้ว โดยวิชาชีพนิยมคือ การมีความรู้คู่คุณธรรม ดังนั้น ข้อค้นพบนี้เป็นที่ยืนยันข้อค้นพบในงานของ Siffin ว่าบุคลากรกรมศิลปากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศด้วยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น และนอกจากนี้จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศิลปากรมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการทำงาน และเป็นข้อบ่งชี้ว่าบุคลากรกรมศิลปากรมีลักษณะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง แต่เนื่องจากการทำงานในหน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด การทำงานต้องอยู่ภายใต้การปกครองหลายลำดับชั้น การมอบหมายงานต่างๆ เป็นไปตามดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา และกรอบความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคลากรไม่สามารถเลือกปฏิบัติงานได้ อีกทั้งการทำงานมีขั้นตอนมากและมีข้อจำกัดหลายประการ จึงทำให้ลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองทางบวกระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานของ พรพรรณ พุฒินาชนสิน (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในพื้นที่แจ้งวัฒนะ สอดคล้องกับงานของ อรรถนพ นฤพาณิชย์ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อรูปแบบการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า เงื่อนไขที่จะสร้างแรงจูงใจต้องประกอบด้วยปัจจัย 2

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

กลุ่ม ได้แก่ บัณฑิตจูงใจเป็นบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างหรือกระตุ้นให้บุคลากรกรมศิลปากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรกรมศิลปากรเกิดการตอบสนองกับงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น และบัณฑิตจูงใจ เป็นบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่โดยตรง ซึ่งจะช่วยรักษาแรงจูงใจที่บุคลากรกรมศิลปากรมีอยู่ ให้คงอยู่เป็นปกติ และดำรงชีวิตในการทำงานอยู่ได้ หากขาดบัณฑิตเหล่านี้ไปอาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ เช่น เงินเดือน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น และจากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมศิลปากรมีความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจทั้งในด้านบัณฑิตจูงใจและบัณฑิตจูงใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้าง ลักษณะการทำงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ รวมถึงสวัสดิการที่คล้ายคลึงกันทุกหน่วยงาน และบุคลากรมักทราบถึงระเบียบข้อบังคับ ลักษณะการปฏิบัติงาน การเติบโตในหน้าที่การงาน และรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานดีแล้ว จึงตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในหน่วยงานของภาครัฐ จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่เนื่องด้วยทำงานของภาครัฐในปัจจุบันมีการกึ่งในความรับผิดชอบมากขึ้น และบุคลากรมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบที่มากมาย จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมไปถึงการดูแลสุขภาพตนเอง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกระดับปานกลาง

ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า กรมศิลปากรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นและพร้อมรับมือกับสภาวการณ์ของการทำงานในปัจจุบัน พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อาทิ พิจารณาจากข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อที่บุคลากรจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้และพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น

ประการต่อมา กรมศิลปากรควรมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มที่มีอายุ อายุนาน และเงินเดือนน้อยที่สุด ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และเป็นผู้ที่อาจจะพึงเริ่มปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงควรได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มเติมความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน จะได้นำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานต่อไป

นอกจากนั้น กรมศิลปากรควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น อาทิ พิจารณาจากข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 การชออบงานที่ทำหายความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับประสบการณ์ทำงานหรือระดับตำแหน่งความรับผิดชอบของบุคลากร หากเป็นงานที่ยากและท้าทายควรมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าให้คำปรึกษาและควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน เป็นต้น

ในท้ายที่สุด กรมศิลปากรควรมีแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรมากขึ้น เพื่อช่วยรักษาและกระตุ้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อาทิ พิจารณาจากข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 18 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หน่วยงานควรมีการสนับสนุนและให้ความรู้ในเรื่องการวางแผนด้านการใช้จ่ายเงิน การออมเงิน และการลงทุนของกองทุนในภาครัฐแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการบริหารจัดการเงินที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จตุพร ศรีสองเมือง. (2564). *บัณฑิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานออมสิน สาขาในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

จิราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 270-285.

บัวงาม กลิ่นหอม. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 1(1), 49-57.

ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2559). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(1), 84-96.

พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(9), 287-302.

พรพรรณ พุฒนาชนสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ่งวัฒนะ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 290-305.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วรรัตน์ ชูทอง. (2561). ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิรัตน์ ช่วยเมือง และ เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2563). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(3), 206-217.

สมภพ ห่วงทอง และ สุทธิศักดิ์ สุริรักษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*, 1(1), 51-64.

สมภูมิ กลิ่นอุบล. (2562). ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพะเยา. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์*, 20(2), 54-65.

อรรรณพ นุติพานิชย์. (2564). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง). การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Boydell, T. (1985). *Management self-development: a guide for managers, organisations and institutions*. Geneva: International Labour Organisation.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.

Siffin, W. (1966). *The Thai Bureaucracy: Institutional change and development*. Hawaii: East-West Center Press.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).