

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
Self Development Needs of Civil Service Personnels at the Central
Prison, Bang Kwang, Mueng District, Nonthaburi Province

วิรัตน์ ช่วยเมือง

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.087-800-7002 E-mail: wirat36@gmail.com

เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.089-761-3278 E-mail: salekl@rpu.ac.th

Wirat Choymuang

Student, Master of Public Administration

Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University

Saovanard Leklersindhu

Lecturer in Master of Public Administration, Faculty of Liberal Arts,

Rajapruk University

รับเข้า: 1 พฤศจิกายน 2562 แก้ไข: 15 พฤศจิกายน 2562 ตอรับ: 20 พฤศจิกายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี และ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านของทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ยกเว้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ผู้ใหญ่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง บุคลากรพลเรือน

Abstract

This thesis objectives were to: 1) study self development needs of civil service personnels at Bang Kwang Mueng District, Nonthaburi Province, the central Prison and, 2) classify self development needs of Civil Service Personnels at the Central Prison, Bang Kwang, Mueng District, Nonthaburi Province based on personal status, population group, which consisted of totally 243 government officials, civil service employees, and hired staffs at the Central Prison at Bang Kwang Nonthaburi Province. The research tool was a questionnaire . The statistics for data analysis was frequency, mean scores, and S.D. T-test and F-test were used for significance test. One Way ANNOVA and Pair test conducted with Scheffé Test at .05 significant Difference. The research results found that: 1) the holistic level of the civil service personnel's self development at the Central Prison, Mueng District, Nonthaburi Province was high. And the mean scores of each category, and every category was at high levels and, 2) the group of samples with different sexes, age levels, status, and different employment condition had no different significance on self development needs except the ones with different education background. Those had self development needs higher and different on adult learning. And the experienced ones with different experiences with different needs had statistically significant difference on human relationship skill at .05.

Keywords: self development needs, civil service officers

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาการศึกษาถือว่าเป็นบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของคน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช (รัชกาลที่ 9) ที่ว่านอกจากการศึกษาจะสอนให้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดีมาเป็นกำลัง

บ้านเมืองให้แก่งเป็นปัจจัย และพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประดับประดา
หนูนาคคนเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์ (พระธรรมปิฎก, 2541)
ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ถึงฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 -
2554) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มากที่สุด เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากร
ทางการบริหารที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นผู้นำเอาปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ไปจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล การพัฒนาขององค์กรจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็น
สำคัญ ซึ่งการฝึกอบรมและศึกษาดูงานก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของ
บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนตามกรอบภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ที่
กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายได้ และประกอบกับปัจจุบัน ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายภายใต้ยุคแห่ง
ข่าวสารไร้พรมแดน และยุคของเศรษฐกิจสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นผลให้เกิดการปฏิรูปลักษณะต่าง ๆ ตามมา
เช่น การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปองค์การรัฐวิสาหกิจ และเอกชน เป็นต้น
ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะหน่วยงานของ
ภาครัฐ ที่ถือว่าเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นองค์กรที่ต้องดูแลความเป็นอยู่
ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐ
ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ทักษะการบริหารจัดการมี
ทัศนคติที่ดีต่อการสร้าง และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของภาครัฐทั้งใน และ
ต่างประเทศพร้อมสำหรับที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ชุมชนในความรับผิดชอบมีความเจริญก้าวหน้า
และทัดเทียมประเทศเพื่อนบ้านต่อไปการจัดการ “ทรัพยากรมนุษย์” ให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น
นักบริหารจะต้องเข้าใจถึงภารกิจหลักที่ชัดเจน จึงจะสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะภารกิจด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมี
ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม (Training)
การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development)
เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันการ
ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน (Career Development) ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตใน
ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้เป็นองค์กร
ที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด (दनัย เทียนพุด, 2543: 54)

เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เป็นเรือนจำที่ใช้คุมขังนักโทษคดีอุกฉกรรจ์ที่มีอัตรา
โทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จนถึงโทษประหารชีวิต อยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ กระทรวง
ยุติธรรม เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 244 คน เรือนจำกลางบางขวาง
ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นภารกิจประจำในเรือนจำและนอก

เรือนจำ ซึ่งภารกิจหลักของเรือนจำกลางบางขวาง มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องขัง และประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะข้าราชการและลูกจ้างของเรือนจำกลางบางขวางต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขัง และให้บริการแก่ประชาชน ตั้งแต่การมาติดต่อราชการ การมาเยี่ยมผู้ต้องขัง การดำเนินการตามมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง และรักษาการณ์เรือนจำ หรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เช่น ตรวจจับยัดจำนอนผู้ต้องขัง ตรวจตรารักษาการณ์รอบอาณาเขตทั้งภายใน และภายนอกกำแพง ป้อมบนกำแพง ประตูเข้าออก ตรวจค้นบุคคล ผู้ต้องขัง ยานพาหนะ และพัสดุสิ่งของที่ผ่านเข้าออก การหาข่าว ตลอดจนดำเนินการรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอกที่เข้าเยี่ยมชม หรือติดต่อราชการการจู่โจมตรวจค้นทั้งในกรณีปกติ และในกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย เป็นต้น ปัญหาในการบริหารงานของข้าราชการและลูกจ้างของเรือนจำกลางบางขวางยังขาดปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากปัจจัยการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย ถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ก็จะทำให้งานที่ทำนั้นขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า การประสานเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ซึ่งการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเกิดความราบรื่น มีการประสานงานในการปฏิบัติร่วมกับประชาชนได้ดีตลอด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด (เรือนจำกลางบางขวาง, 2562 ก)

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จึงมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประชาชน เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขให้มีการพัฒนาระบบการทำงานภายในหน่วยงาน และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เจ้าพนักงานเรือนจำกลางบางขวาง ซึ่งจักนำไปสู่การพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์กรต่อไปในอนาคต

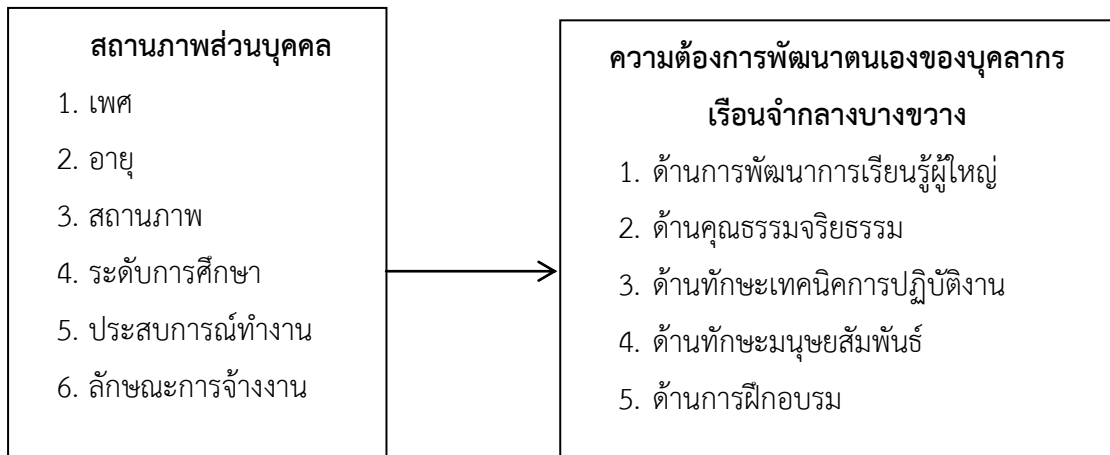
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีซึ่งประกอบด้วยผู้บัญชาการเรือนจำกลางบางขวางและข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างในสังกัดเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 243 คน ปฏิบัติงานในส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขังส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง และสถานพยาบาล (ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง, 2562 ข)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้แบบสอบถาม (questionnaires) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สร้างคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC

มากกว่า 0.5 ขึ้นไป มาใช้ในแบบสอบถาม ส่วนข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.86

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 5 ด้าน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé Test) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ประเด็นรายการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่	3.87	0.52	มาก
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.50	0.63	มาก
3. ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.12	0.87	มาก
4. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	3.50	0.29	มาก
5. ด้านการฝึกอบรม	4.10	0.34	มาก
รวม	3.92	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $SD = 0.49$) แยกเป็นรายด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก เป็นอันดับแรก คือ ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.87$) รองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.34$) และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.63$) ซึ่งเท่ากับด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.29$)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ประเด็นรายการ	t	F-Ratio				
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	ลักษณะการจ้างงาน
1. ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่	.115	.330	.110	.000*	.642	.310
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	.535	.201	.521	.241	.180	.502
3. ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน	.437	.314	.081	.150	.430	.516
4. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	.199	.201	.750	.520	.000*	.902
5. ด้านการฝึกอบรม	.180	.202	.056	.120	.196	.063
ภาพรวม	.178	.412	.743	.572	.638	.538

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพและลักษณะการจ้างงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีข้อค้นพบ ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายข้อมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวรหลังจากการพัฒนาตนเอง เท่ากับสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคลอยู่เสมอ รองลงมา คือ ได้ประสบการณ์และการฝึกฝนของระบบการเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการและมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นอันดับสุดท้าย คือ การเรียนรู้ช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ มณีสว่าง (2551) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่

1.2 คุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายข้อมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก คือ ซื่อสัตย์สุจริตครองตนอยู่ในศีลในธรรม เหมาะสมไม่เหมาะสม รองลงมา คือ อุเบกขา วางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษารธรรมเมื่อผู้อื่นควรจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำตามเหตุและผล และมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย คือ มุทิตา และพลอยยินดีพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ประสบความสำเร็จให้มีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) เรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมตไลน์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เมตไลน์ จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3 ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายข้อมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก คือ สามารถใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รองลงมา คือ มีความคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนัญญา มาพุทธ (2557) เรื่อง ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานตามลำดับ

1.4 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายข้อมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก คือ ได้รับความไว้วางใจเป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน และมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย คือ ช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา มั่นทอง (2550) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้น

พื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักอำนวยการมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับได้เป็นด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะมนุษยสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ

1.5 ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายข้อมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากเป็นอันดับแรก คือ ความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การมากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ รับการฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษาอยู่เสมอ และมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย คือ สามารถเพิ่มพูนทักษะการทำงานหลังจากการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2550) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านการศึกษาต่อ

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ และด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันพบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงว่า เพศซึ่งเป็นสัญลักษณ์ส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

2.2 ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550)

ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่ากระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวาง ควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรือนจำกลางบางขวางได้พัฒนาตนเองดังนี้

1. ควรให้บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ได้รับการเรียนรู้ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น และเพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ควรให้บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เข้าอบรมหลักสูตรที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้มีความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิม
3. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เช่น หนังสือเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองตามความเหมาะสมและความถนัด เพื่อนำมาพัฒนาตนเองต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. นำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปดำเนินการวิจัยต่อในเรื่องของการกำหนดรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชนัญญา มาพุดธ. (2557). **ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุด. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุคแบงค์.
- นันท มณีสว่าง. (2551). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปพนสรค์ โพธิพิทักษ์. (2550). **การการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2541). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- เรือนจำกลางบางขวาง. (2562 ก). **เอกสารนทบุรี เรือนจำกลางบางขวาง 117 หมู่ 3 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอนนทบุรี นนทบุรี**.
- _____. (2562 ข). **ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง ปี 2562**.
- เสาวลักษณ์ หนูสวัสดิ์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเมตไลน์จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา มันทวงษ์. (2550). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักอัยการสำนักงานคณะกรรมการขึ้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bang Khwang Central Prison. (2019 a). **Nonthaburi documents Bang Khwang Central Prison 117 Moo 3, Suan Yai Subdistrict, Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi**. (in Thai)
- _____. (2019 b). **Work data of Bangkwang Central Prison staff, year 2019**. (in Thai)
- Chaiyawong, J. (2007). **Needs for self-development of personnel in basic education institutions Roi Et Province**. Thesis, Master of Education, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Dhammapidok, P. (1998). **Human resource development**. Bangkok: Phutthatham Foundation. (in Thai)
- Maneesawang, N. (2008). **A study of teacher self-development needs in accordance with the employment contract**. Thesis, Master of Education, Ramkhamhaeng University. (in Thai)

- Manthawong, A. (2007). **A Study of Needs for Self Development of Government Officials, Office of the Attorney General, Office of the Basic Committee.** Thesis, Master of Education Human Resources Development Division Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Maput, C. (2014). **Needs for human resource development of a university staff in the eastern region to enter into the ASEAN Economic Community.** Human Resources Management Program, Burapha University. (in Thai)
- Noosawat, S. (2011). **Self Needs for Employees of Medline Company.** Thesis, Master of Education, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Photphithak, P. (2007). **A study of needs for self-development of teachers of private schools in Uthai Thani Province.** Thesis, Master of Education, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Thianphut, D. (2000). **Human resource management in the next decade.** Bangkok: Book Bank Press. (in Thai)