

ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

นางสาวปัญญาชลิ เมืองจันทร์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**The Self - Development Needs of Sub-district and Village Headmen in
Bangmunnak District, Phichit Province**

Miss Panchalee Muangchan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
ชื่อและนามสกุล นางสาวปญญ์ชติ เมืองจันทร์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป

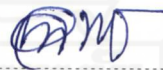
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จูย์โต)



.....(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่าอิสระ** ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก
จังหวัดพิจิตร

ผู้ศึกษา นางสาวปัญญาชติ เมืองจันทร์ รหัสนักศึกษ 2553002987

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป
ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว่าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม (2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

การศึกษาคั่นคว่าครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 261 คน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบรายคู่ การแจกแจงความถี่

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาด้าน การบริหารและด้านจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสุขภาพ ตามลำดับ (2) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนากจังหวัดพิจิตรที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำสำคัญ ความต้องการพัฒนาตนเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

Independent Study title: The Self - Development Needs of Sub-district and Village Headmen in Bangmunnak District, Phichit Province

Author: Miss Panchalee Muangchan; **ID:** 2553002987;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Chira Prateep, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

There are three main objectives of this study that are (1) to study the needs of self-development in 6 aspects of personality, academic, administration, operation, health and ethics of sub-district headmen and village headmen of Bangmunnak District, Phichit Province (2) to compare the self-development intention among different variables that are sex, age, position and the duration of taking position of the sub-district headmen and village headmen of Bangmunnak District, Phichit Province (3) to find out the development method in order to accumulate the knowledge and skills of local administration of sub-district headmen and village headmen of Bangmunnak District, Phichit Province.

The study was a quantitative survey research. The research population included 261 of sub-district headmen, village headmen, sub-district medical practitioners, assistant sub-district headman and assistant sub-district village headmen. The research instruments used in the study was a survey questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation (S.D), T-test, F-test, pairwise comparison and frequency.

The key results of this study are as follows; (1) the needs of self-development of sub-district headmen and village headmen of Bangmunnak District, Phichit Province are considerably high. The rank of highest to lowest needs are ethic and administrative aspects, then academic, personality, and health needs respectively. (2) there are no significant differences of the needs of self – development, when comparing by sex, age, position and the position duration at the 0.05 level and (3) in order to accumulate the knowledge and skills of the research targets, the essential development methods are self-learning and knowledge exchanging.

Keywords: Self - development needs, Sub-district Headmen, Village Headmen
Bangmunnak District, Phichit Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้ความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ ที่อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายโชคชัย รักเกื้อ นายอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้ศึกษาดำเนินการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในที่ว่าการอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

ขอขอบพระคุณ นายพิทักษ์ เกียรติพงษ์พันธ์ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ที่ทำการปกครองอำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร นายพิรพงษ์ ดิษยวัฒน์ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) ที่ทำการปกครองอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร นางสาวณัฐฐิยา ยานะปลูก ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) ที่ทำการปกครองอำเภอสามโก้ จังหวัดพิจิตร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน ของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ด้วยความตั้งใจจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ จะมีคุณค่าและประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาทั่วไป

ปัญญาชติ เมืองจันทร์

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
สมมุติฐานการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	33
โครงสร้างการบริหารราชการจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ หมู่บ้าน	48
ความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	49
การพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ อำเภอบางมูลนาก	56
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	68
ประชากร	68
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	69
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร.....	87
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....	93
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร.....	105
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการ พัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร.....	110
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
สรุปผลการศึกษา.....	117
อภิปรายผล.....	123
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	140
ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	141
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	155
ค การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	157
ประวัติผู้ศึกษา.....	160

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามตำแหน่ง.....	68
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ.....	74
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามการศึกษา.....	75
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่ง.....	75
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....	76
ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามประสบการณ์ การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ.....	76
ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามรูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ เป็นหมู่คณะ.....	77
ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามรูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ เป็นรายบุคคล.....	83
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ.....	87
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านวิชาการ.....	88
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการบริหาร.....	89
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการปฏิบัติงาน.....	90
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ.....	90
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม.....	91
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ จำแนกตามตำแหน่ง.....	99
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม จำแนกตามตำแหน่ง.....	100
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามตำแหน่ง.....	100
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง.....	101
ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่.....	101
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....	102
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการบริหาร จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง.....	102
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง.....	103
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง.....	104
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง.....	104
ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา.....	105
ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรการพัฒนาโดยการฝึกอบรม.....	106
ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	107
ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	108
ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน.....	109
ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.45 ค่าความถี่ ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเอง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และด้านอื่น ๆ.....	111
ตารางที่ 4.46 ค่าความถี่ ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และรูปแบบอื่น ๆ.....	114



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารราชการจังหวัด อำเภอกิ่งอำเภอ หมู่บ้าน.....	48
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างอำนาจหน้าที่และบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ.....	51
ภาพที่ 2.3 ข้อมูลอัตรากำลังกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร.....	57



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีอยู่คู่กับการปกครองและสังคมไทยมายาวนาน ตั้งแต่สมัยสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงรัตนโกสินทร์ มาจนถึงทุกวันนี้ โดยเป็นตัวแทนของรัฐบาล ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 กำหนดไว้ รวมทั้งได้รับการแต่งตั้งให้เป็น เจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่น ๆ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล หมู่บ้าน ที่ปกครองอยู่ ช่วยเหลือ ประชาชนเมื่อประสบภัยพิบัติ ช่วยเหลือในการติดต่อส่งข่าวสาร เป็นแหล่งข่าวให้กับทางราชการ ประสานงานระหว่างส่วนราชการ สังกัดส่วนภูมิภาค ตำบล หมู่บ้าน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการนำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน การแก้ไขปัญหา ยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งนโยบายของกระทรวง ทบวง กรมอื่น ทั้งหมด ล้วนมีความจำเป็นต้องประสานงานกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อผลักดันนโยบายให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ (สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง 2550, น.118)

ปัจจุบันบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องมีความพร้อมทั้งด้านทัศนคติ วิธีคิด วิธีทำงาน ตลอดจนขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน ที่ผ่านมากรมการปกครองให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้นำชุมชน ดังกล่าวทางวิชาการและทรัพยากรการบริหาร และจังหวัด อำเภอ จะทำหน้าที่หลักในการฝึกอบรม ในพื้นที่ (วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง 2550)

ดังนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ ให้มีความรู้ ความสามารถแก้ไขปัญหาให้กับราษฎรในหมู่บ้าน บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ทำให้หมู่บ้าน พึ่งตนเองได้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ประชาชนในหมู่บ้านมีความเป็นอยู่ที่ดี หากมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วย่อมเป็นการเสริมสร้างศรัทธา เมื่อประชาชนมีความเชื่อถือ

ก็จะให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน ไม่ต่อต้านการบริหารงานในหมู่บ้าน ตำบล จะกระทำได้ง่าย และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีความรู้ ความสามารถจะปฏิบัติงานพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ให้บรรลุ เป้าหมายได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนาประเทศ ถ้าประชากรของประเทศมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์แล้ว จะส่งผลให้การพัฒนา ประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (เจษฎา นกน้อย 2552, น. 295)

หน่วยงานที่ปราศจากคนที่มีความรู้ ความสามารถ ยากที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน สถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการส่งเสริมพัฒนา ความรู้ ความชำนาญและขีดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร และบุคลากรเอง ที่สำคัญการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของ บุคลากรด้วย (เมธาวี คงคาสมุทร 2550)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจริยธรรม และแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้จะได้นำข้อมูลผลการศึกษา ไปใช้ประโยชน์กำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อการพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพยิ่งขึ้น มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ราษฎร บรรลุผลสำเร็จ ตามภารกิจขององค์กรและนโยบายรัฐบาล

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

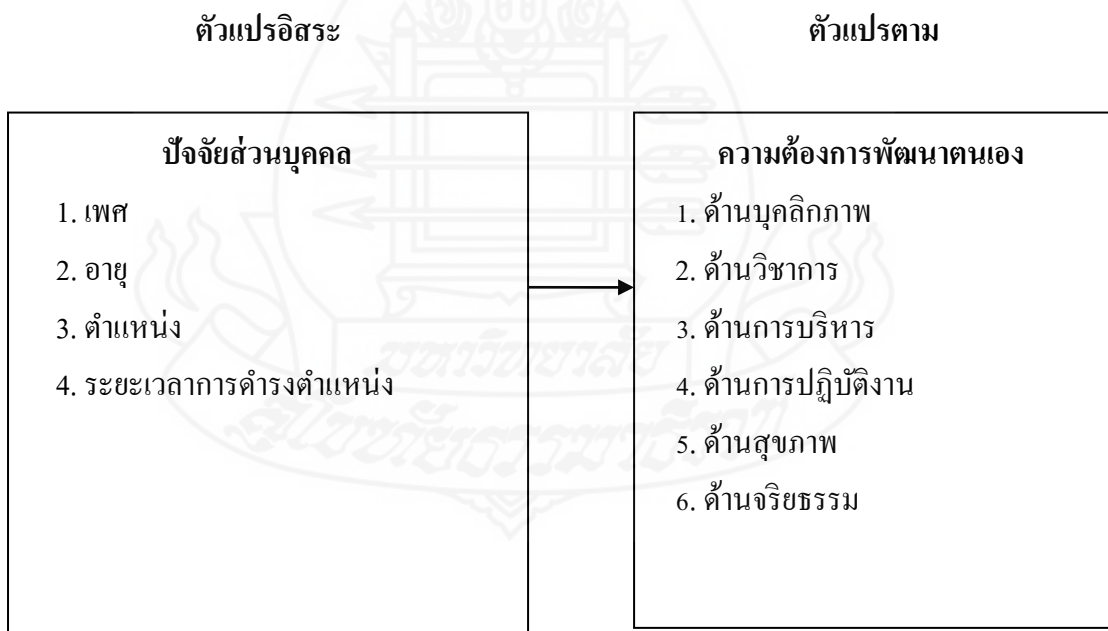
2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของ
 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

3. สมมุติฐานการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
 ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม
 แตกต่างกันตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

4. กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กรอบแนวคิดของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัย
 ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ และได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา จากงานวิจัยต่าง ๆ
 มาสังเคราะห์ให้ใช้เป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. ขอบเขตของการศึกษา

เพื่อให้การวิจัยนี้เป็นไปตามมุ่งหมาย ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในที่นี้ กำนันใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ทั้งสิ้นรวม 261 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ซึ่งได้แนวคิดจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปกำหนดประเด็นความต้องการพัฒนาตนเอง ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และศึกษาแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้ข้อมูลที่เก็บได้ในช่วงที่ทำการศึกษาคือ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ พัฒนาจากข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

5.4.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน 5 รูปแบบ คือ การศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาคูงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการที่จะเสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร อันจะส่งผลให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรมโดยครอบคลุม การศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาคูงาน

6.2 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้วยการเรียนรู้การแต่งกายอย่างเหมาะสม กริยามารยาท การพูดต่อหน้าสาธารณชน วิธีฝึกเอาชนะตนเองเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น เสริมสร้างความคิดเชิงบวกและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างการตัดสินใจที่ดี

6.3 ด้านวิชาการ หมายถึง องค์ความรู้ในเชิงวิชาการต่าง ๆ ความรู้ในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ปกครองราชการ ความรู้เกี่ยวกับความอาญา ในอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กฎหมายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยป่าไม้ ป่าสงวนแห่งชาติ การสงวนคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายความแพ่งหรือความอาญาอันยอมความได้ ระเบียบ ข้อกฎหมาย การเช่าที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม และความรู้ความเข้าใจในบทบาทการประสานและการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำความรู้มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความถูกต้อง ไม่ขัดหรือแย้งตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้

6.4 ด้านการบริหาร หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน ด้วยการเรียนรู้เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง หลักการบริหารงาน โดยให้ราษฎรมีส่วนร่วม หลักในการบริหารงานในหมู่บ้าน หลักการจูงใจประชาชน หลักและเทคนิคในการมอบหมายงาน ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ เทคนิคการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน เทคนิคการติดต่อสื่อสารในหมู่บ้าน

6.5 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้ทักษะการวางแผนปฏิบัติงาน การจัดทำแผน/โครงการ การบริหารงานตามแผนงาน/โครงการ เทคนิคการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทักษะการตรวจสอบและการติดตามการปฏิบัติงาน

6.6 ด้านสุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีสุขภาพจิตที่ดี และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทิศทางอันพึงประสงค์ และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องและเหมาะสม ด้วยการเรียนรู้เทคนิค การออกกำลังกายที่เหมาะสม การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและถูกสุขลักษณะ เทคนิคการรณรงค์ต่อด้านอบายมุขและสิ่งเสพติดในชุมชน เทคนิคการฝึกจิตใจให้มีสมาธิ การพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) เช่น การระงับความโกรธ ความรัก ความโลภ ความหลง

6.7 ด้านจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรม ระเบียบวินัย บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยการเรียนรู้การสร้างจิตสำนึก แห่งการเป็นผู้นำ หลักในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีของสังคม หลักในการ ส่งเสริมจริยธรรมแก่คนในหมู่บ้าน การสร้างความรักและศรัทธาในงานและหมู่บ้าน การบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การมีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคมในหมู่บ้าน หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

6.8 การพัฒนาโดยการศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว การศึกษาต่อด้วยทุนของหน่วยงานต้นสังกัด การศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วน การศึกษาต่อนอกเวลาราชการ เพื่อนำความรู้ มาปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี

6.9 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความรู้ ที่ผู้ต้องการพัฒนา ต้องหยุดทำงานปกติของตนเอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ โดยการ เข้าร่วมฝึกอบรมในเวลาราชการ โดยทุนอุดหนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการ ทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน การให้หน่วยงานต้นสังกัดจัด โครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร การเข้ารับการ ฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน

6.10 การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความสนใจใฝ่พัฒนาตนเองอยู่ เสมอขึ้นอยู่กับเวลาโอกาสความถนัด และความสนใจ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการ ปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดและนอกหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น กับผู้นำหมู่บ้านอื่น ๆ การเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การศึกษา หาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ การพัฒนาตนเองด้วย วิธีการประเมินผลงานตนเอง

6.11 การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความรู้โดยการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็น ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ การเข้าร่วมเวทีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

6.12 การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเทคนิคและวิธีการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพโดยตรง ด้วยการเยี่ยมชมดูงานที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จมีการบริหารจัดการ แนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย ภายในประเทศ หรือต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น พัฒนาศักยภาพในการทำงาน พัฒนาระบบบริหารจัดการ

6.13 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง ท้องที่ พุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีทั้งหมด 9 ตำบล 78 หมู่บ้าน จำนวน 261 คน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยให้กรมการปกครอง วิทยาลัย กรมการปกครอง มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดฝึกอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

7.2 ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการและการพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการ ฝึกอบรม ตรงตามหลักสูตรที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการอย่างแท้จริง ทำให้ได้รับความสนใจและ ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. โครงสร้างการบริหารราชการจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ หมู่บ้าน
5. ความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
6. แผนพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

1.1 ความหมายของความต้องการ

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546, น. 436) ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายขาดความสมดุลเนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้นทำให้ร่างกาย ไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้วก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และจะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนไม่มีที่สิ้นสุด

วรภรณ์ ตระกูลสฤณี (2551: ออนไลน์) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง กริยาท่าทาง อากาเร ที่มนุษย์แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เกิดมาจากแรงผลักดันจากความต้องการของร่างกาย ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้เองโดยไม่ต้องเรียนรู้เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือเกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้ ความต้องการเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวหรือแสดงออกมภายนอก

รชยา หลักทอง (2551, น. 36) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ที่เป็นเครื่องกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

ในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์มาจากความต้องการ

การดี อนันต์นาวิ (2552, น. 132) ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และสนองตอบความอยากของบุคคลแต่ละคน ทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ที่เกิดจากแรงกระตุ้นภายในร่างกาย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมแสดงออก และการแสดงออกนั้นตอบสนองความคิดที่เกิดขึ้นจากจิตใจ ในการปฏิบัติงานความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร

1.2 ทฤษฎีความต้องการ

1.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2549, น. 150) กล่าวว่า มาสโลว์ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ขึ้นจากแนวคิดที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพมากพอที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อม และแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ขอมรับตนเองทั้งในส่วนดี ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง โดยมีข้อสมมติฐานอยู่ว่าความต้องการของมนุษย์นั้น จัดเป็นลำดับได้ 5 ชั้น

ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งการมีงานทำมีรายได้ที่เหมาะสม จะสามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นความต้องการอันดับถัดไปของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ต้องการมีความมั่นคงทางการเงิน ด้านการทำงาน และมีความปลอดภัยทั้งของตนเอง ครอบครัว และทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกัน ในสังคม ต้องการความรัก การมีส่วนร่วมในกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยอมรับทั้งจากบุคคลอื่นและยอมรับตนเอง ในเรื่องความรู้ ความสามารถ ให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องจากคนอื่น ๆ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของแต่ละคน

1.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2549, น. 209) อธิบายว่าทฤษฎีนี้มาจากพื้นฐานทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่สร้างรูปแบบแตกต่างกันออกไป เรียกว่าทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG : Existence Relatednes Growth Need Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกทางด้านร่างกายเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้น องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางด้านนี้ได้ โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มีความมั่นคงในอาชีพ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อกูล การทำงาน มีความปลอดภัย

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นผู้นำ การเป็นผู้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง มีบทบาทฐานะทางสังคม

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนา เปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ต้องการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ทักษะ ความริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

1.2.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2549, น. 212-213) อธิบายทฤษฎีนี้ว่า บุคคลอาจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งในเวลาเดียวกัน ความต้องการในแต่ละสิ่งนั้นมีสูงหรือต่ำกว่ากันได้ เมอร์เรย์ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ตามทฤษฎี 20 ประการ แต่งานวิจัยในองค์กรเลือกที่จะศึกษาความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร 4 ประการ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความต้องการทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วง องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จนี้ได้หลายวิธี ดังนี้

(1) สอนให้บุคลากรรู้จักคิด พุด และทำ ให้เป็นไปตามความต้องการผลสัมฤทธิ์

(2) กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูง โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบและมีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั้น

(3) ใ้บุคลากรได้วิเคราะห์ตนเอง รู้จักและเข้าใจตนเอง
 (4) สร้างความรู้สึกรักผูกพันขึ้นในทีมงาน โดยจัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันใ้บุคลากรทุกคนเรียนรู้ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จ ความล้มเหลวของผู้อื่นในทีมงาน

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความเป็นมิตร ต้องการมีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ได้แก่

(1) มีความปรารถนาสูงในการได้รับการยอมรับ
 (2) มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของผู้อื่น โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลอื่นที่ต้องการคงคุณค่าของสัมพันธภาพที่ดีไว้

(3) มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกรของผู้อื่น

3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระมีเสรีภาพ ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่ต้องการความเป็นอิสระจะมีความต้องการบรรยากาศการทำงาน ดังนี้

(1) ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องอยู่ในการกำกับควบคุมมากนัก

(2) สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนได้

(3) ไม่ชอบอยู่ภายใต้การทำงานที่บังคับด้วยกฎระเบียบ หยุ่มหยมมากมาย

4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ได้แก่

(1) เป็นบุคคลที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพ

(2) มีความสนใจสูงในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

(3) เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกาารอำนวยการประสานงาน

1.2.4 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C.

McClelland)

McClelland, 1961 (อ้างถึงใน ประเดิม แพทย์รังสี 2547, น. 17) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบาย การจูงใจของบุคคลที่กระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการ ที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใ้สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว แมคเคลแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคน

ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้

ประการแรก ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อที่จะทำให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จที่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า มีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ประการที่สอง ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น

ประการที่สาม ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นอย่างอื่น หรือคิดไปจากที่ต้องการหรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือ หรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

แนวคิดของมาสโลว์ อัลเดอเฟอร์ และ เฮอริชเบิร์ก แมคเคลเลนด์ เห็นพ้องกันที่ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นของตนเอง หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ มนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมออกมา อีกนัยหนึ่งก็คือจะสามารถสร้างผลงานให้กับองค์กรได้ตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปัญญาภรณ์ เอี่ยมลออ (2551: 12) ซึ่งกล่าวว่าคนในองค์กรสาธารณะทุกคนจะมีความต้องการหลายอย่างที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้การทำงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงต้องจัดระบบการทำงานของคนเหล่านั้นให้สอดคล้องกับความต้องการต่าง ๆ ความกังวลใจที่เกิดจากความกลัวความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ความเครียดในการทำงานจากเหตุต่าง ๆ เช่น หัวหน้างานไม่มีคุณธรรม ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน การไม่ได้รับการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าความต้องการของบุคคลเป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ในชีวิต เริ่มตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง และเมื่อมีต้องการหรือสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว มักจะตั้งใจและเสียสละในการกระทำสิ่งนั้นเป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรจะต้องคำนึงถึงวิธีการหรือเทคนิคที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

1.3 ประเภทของความต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 114) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการในหลายสิ่งและมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการนั้นเกิดขึ้นจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับทำให้ขาดความสมดุล ทั้งร่างกายและจิตใจ ความต้องการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่หนึ่ง ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะ ความต้องการทางกายภาพนี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เรียนรู้ แต่เกิดขึ้นจากภาวะอารมณ์ ที่มีสิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ร่างกายเกิดความต้องการเกิดแรงขับเบื้องต้นกระตุ้นให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

1. ความหิว อาหารเป็นสิ่งจำเป็น คนเราต้องมีอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต ความต้องการอาหารเกิดขึ้นเนื่องจากอาหารในเลือดลดลง ภาวะอาหารบีบตัว สร้างสิ่งเร้าภายใน เป็นสภาวะของแรงขับ

2. ความกระหาย ร่างกายของคนเรามักจะสูญเสียน้ำ เนื่องจากอากาศร้อนอบอ้าว การออกกำลังกาย การทำงานหนักทำให้เหงื่อออก การขับปัสสาวะของร่างกาย เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ จึงทำให้รู้สึกลำคอและปากแห้งผาก เกิดความต้องการเพื่อนำน้ำมาดื่มรักษาความสมดุลของร่างกาย

3. ความต้องการทางเพศ ความต้องการนี้จะเริ่มขึ้นตามธรรมชาติเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น ซึ่งอาจจะลดลงเมื่อสูงวัยขึ้น การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ความพึงพอใจ ทัศนคติ ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม

4. อุณหภูมิที่เหมาะสม มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ร่างกายต้องมีความสมดุล อุณหภูมิในร่างกายไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป และอุณหภูมิภายนอกก็ต้องมีความพอดีที่ร่างกายจะรับได้ หากอุณหภูมิต่ำเกิดความหนาว จะทำให้ร่างกายต้องการความอบอุ่น จึงต้องการเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม เพื่อบรรเทาความหนาวเย็น

5. การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บป่วยทำให้ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันโรคขึ้น หรือหลบหลีกเมื่อร่างกายโดนทำร้าย

6. ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ แรงขับนี้เกิดขึ้นจากความเหนื่อยอ่อนของร่างกาย เนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จึงต้องการ

นอนหลับพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายและให้ร่างกายได้สะสมพลังงานใหม่ รวมทั้งเป็นการซ่อมแซมส่วนที่สึกหลอของร่างกาย

7. ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ ร่างกายต้องการก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ การขาดอาหาร น้ำดื่ม อาจมีชีวิตอยู่ได้หลายชั่วโมง แต่ไม่สามารถถ่วงการหายใจให้นานได้

8. ความต้องการขับถ่าย ร่างกายจำเป็นต้องขับของเสียออกจากร่างกาย เพราะของเสียเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกาย ทำให้ร่างกายอึดอัดไม่สบาย หรืออาจทำให้เสียชีวิตได้

กลุ่มที่สอง ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) เป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน เกิดจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ ความต้องการทางจิตใจและสังคม แบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการที่เกิดจากสังคม เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2. ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ บุคคลต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้ ซึ่งอาจต้องศึกษาว่ามีการเริ่มต้นและปฏิบัติกันอย่างไร ในสังคม

ชัชวาล อรวรงค์สุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่สลับซับซ้อนกว่าสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เนื่องจากมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีระบบความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนกว่าสัตว์สังคมอื่น ซึ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์สามารถจำแนกออกได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางชีวภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการมีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น หากมนุษย์มิได้รับสิ่งสนองความต้องการทางชีวภาพ จะไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการของมนุษย์ที่จะอำนวยความสะดวกสบายแก่ชีวิต เช่น ความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับอำนวยความสะดวกในสถาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านจิตใจ เมื่อมนุษย์แต่ละคนอยู่ในสังคม ย่อมมีความต้องการอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือไปจากความต้องการทางชีวภาพ ความต้องการเหล่านี้อาจมีมากหรือน้อยตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการความรัก ความนับถือ และการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ทรัพย์สินสมบัติ การมีเพื่อน การมีครอบครัว เป็นต้น การได้รับสิ่งซึ่งสนองความต้องการทางจิตใจ จะสร้างเสริมให้สมาชิกมีบุคลิกภาพเหมาะสมและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

4. ความต้องการทางด้านสังคม การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมย่อมมีความต้องการที่จะร่วมสร้างระบบความสัมพันธ์ เพื่อให้สังคมของตนดำรงอยู่ได้ ที่สำคัญ ได้แก่ ความต้องการที่จะมีระบบการสื่อสาร ระบบการผลิตและการกระจายผลผลิตเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการระหว่างกันและกัน มีระบบสังคมที่จะป้องกันสมาชิกจากภัยอันตรายทั้งปวง มีระบบการสร้างสมาชิกใหม่เพื่อทดแทนสมาชิกเก่าที่ตายไป นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีระบบควบคุมสังคมเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมนี้ เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมมนุษย์ดำรงอยู่ตลอดไป

สรุปได้ว่าความต้องการของบุคคลเกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นมา บุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่ง หลายระดับ ในเวลาเดียวกันได้ หากได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการจะทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จันทร์ศรี ทิลาชีนาเวศ (2554: ออนไลน์) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

รัชณี รัตนะ (2550, น. 6) กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542, น. 95) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาตนเอง ว่าการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ การพัฒนา กับ ตนเอง “การพัฒนา” (Development) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้นเจริญขึ้น “ตนเอง” (Self) มีความหมายว่า “ตัวบุคคลนั้น” ดังนั้นการพัฒนาตนเอง ตามรูปศัพท์จึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2544, น. 6) ให้ความหมายว่า พัฒนาแปลว่าเจริญ หรือทำให้เจริญ เป็นศัพท์ภาษาไทย ในทางธรรมคำว่าเจริญ ถ้าเทียบกับคำบาลีที่เป็นต้นตอก็คือศัพท์ คำว่า ภาวนา แปลว่าการเจริญ ทำให้เกิดขึ้นให้มีขึ้น ตลอดจนการฝึกอบรม ทำให้เจริญเพิ่มพูน มากมายงอกงามขึ้นมาสอดคล้องกับความหมายการพัฒนาตนเองทางพุทธศาสนา

วีระ อัมพันสุข (2550, น. 54) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ มีความเจริญงอกงาม ให้เกิดความคิดดี ความงาม ความจริงแก่ตนเอง และการที่จะให้เป็นอย่างนั้น ได้ต้องยึดหลักว่า การคิด การพูด ทำสิ่งใดต้องไม่เกิดความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและคนอื่น สังคม ประเทศชาติ การบริหารชีวิตของตนให้เป็นคนที่มีคุณภาพนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีประโยชน์ มีคุณสมบัติ คุณลักษณะ คุณวุฒิ ช่วยเหลือสังคม เน้นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี เป็นหลักประจำใจ ที่สำคัญอย่างยิ่งคนคุณภาพต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม เป็นตัวนำ มีการบริหารกาย การบริหารจิต การบริหารเวลา อยู่เป็นประจำจนกลายเป็นปกตินิสัย ประจำวัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการจะบรรลุความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองได้ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดำเนิน ชีวิตไปตามเป้าหมายประสงค์หรืออุดมการณ์แห่งตนได้ ย่อมจะพบกับความเจริญงอกงามได้ไม่ยาก การพัฒนาตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัว ให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน

2.2 แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

ชัชวาล อรวงศ์ศุภกัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่าความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการ พัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ มี 6 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพ มีคุณค่าสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกเรื่อง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องก็ไม่สามารถจัดการ ปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอม ปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.) (อ้างถึงใน การพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม 2558: ออนไลน์) กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับใหม่ ดังนี้

1. บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา
2. มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม
3. คนที่มีการพัฒนาตนเองควรรู้จักความท้าทายในตัวตนทั้งหมด (Total self)
4. เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และ การทำให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา
5. การพัฒนาตนเอง ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยังเชิงอย่างสร้างสรรค์
6. การพัฒนาตนเอง ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง
7. ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่
8. การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำ และการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มี วุฒิภาวะมากกว่า

พจน์ พจนพานิชย์กุล (2561: ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยการมองโลกในแง่ดี (คิดบวก) เช่น มีความคิดว่า พรุ่งนี้ต้องดีกว่าเมื่อวานหรือ ปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้และมีทางออกของปัญหาเสมอ เป็นการพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงานจะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ดังนั้นการมองโลกในแง่ดี หรือการคิดบวกนั้นจะช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจและสามารถช่วยลดปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น และความขัดแย้งในตัวตนของตนเอง

สรุปได้ว่า แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองนั้น บุคคลจะพัฒนาตนให้ประสบความสำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องง่าย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นเป็นตัวช่วยให้ประสบความสำเร็จ แนวคิดพื้นฐานการพัฒนาตนเองเป็นเข็มทิศ คอยชี้นำสู่ความสำเร็จ

2.3 เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2561, น. 154) กล่าวถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ก็เพื่อให้ตนเองเป็นสุข ซึ่งจะต้องเอาชนะความรู้สึกที่เป็นมลทินหรือความรู้สึกมัวหมอง ที่ทำให้จิตใจมัวหมองเศร้าให้ได้เสียก่อน เพราะถ้าบุคคลสามารถเอาชนะความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้าง

ความสัมพันธ์ อันยั่งยืนกับผู้อื่นได้ด้วย การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ก้าวไปสู่ความปรารถนาอันสูงสุดและยิ่งใหญ่ บุคคลจะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่ดีจะต้องมีลักษณะเฉพาะ และมีความชัดเจน

นันทนา ธรรมบุศย์ (2537 อ้างถึงใน อรุณ ทั้ยแป 2550, น. 16) กล่าวว่าบุคคลทั่วไป การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลพึงพาตนเอง เลี้ยงตนเองได้ อย่างมีความสุขโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น
2. เพื่อให้บุคคลทำคุณประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ได้อย่างเต็มกำลังตามความสามารถ
3. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี มีประสิทธิภาพ ปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. เพื่อพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิตของตนให้ดี

1) คุณภาพจิตดี ได้แก่ มีจิตใจคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา มีศรัทธา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2) สมรรถภาพจิตดี ได้แก่ มีขันติ มีสมาธิ มีความเด็ดเดี่ยว มีความเพียร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เป็นผู้มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสามารถและความพร้อมที่จะทำงานได้

3) สุขภาพจิตดี ได้แก่ จิตมีสุขภาพดี เกิดความสบายใจ มีความเข้มแข็ง เบิกบาน ผ่องใส บุคคลที่มีการพัฒนาตนดีแล้ว จะมีลักษณะบางอย่างที่แตกต่างจากผู้ที่ขาดการพัฒนาตน

1. ลักษณะของบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

1) ดำเนินชีวิตโดยสงบ ทำหน้าที่ของตนด้วยความภาคภูมิใจและมีความหวัง

2) พอใจในชีวิตและผลงานของตน พยายามกระทำการสิ่งที่มีประโยชน์และคุณความดีเมื่อมีโอกาส

3) รักครอบครัว ญาติพี่น้อง และท้องถิ่นเดิมของตน

4) เคารพยกย่อง สรรเสริญและปฏิบัติตามแบบอย่างคนดี อยู่ในกรอบจริยธรรม

5) พึ่งตนเอง มีความพยายามแก้ไขปัญหาโดยไม่ท้อถอย มีความเพียร ความอดทน แก้ไขปัญหาด้วยความสงบสุขมรอบคอบ

6) เป็นผู้ประหยัดเวลา แรงงานและทรัพย์สิน ทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากกว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับ

7) รู้จักตนเอง เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ มีน้ำใจนักกีฬา มีความเป็นธรรมในการดำเนินชีวิต

2. ลักษณะของบุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง

- 1) ดำเนินชีวิตไม่ราบรื่น มีความท้อถอย น้อยใจในการทำหน้าที่ของตน
- 2) มีความทุกข์ โกรธแค้นชีวิต พยายามเอาเปรียบและอ้างผลงานผู้อื่นเป็นของตน
- 3) ไม่พอใจในครอบครัว รังเกียจญาติพี่น้องและคู่อริที่ถ่วงถ่วง
- 4) เคารพยกย่อง สรรเสริญ และเอาอย่างคนชั่ว ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เอาเปรียบเอาเปรียบผู้อื่น ขาดความละเอียดในการทำ
- 5) ไม่พึ่งพาตนเอง รอคอยความช่วยเหลือจากผู้อื่น เมื่อประสบปัญหาความทุกข์ยากจะกล่าวโทษผู้อื่น แก้ไขปัญหาด้วยความโกรธแค้น ใช้ความรุนแรง
- 6) ฟุ่มเฟือย สุรุษสุร่าย ไม่ประหยัดแรงงานและเวลา ทำงานไม่คุ้มค่าตอบแทนเอาเปรียบ
- 7) ไม่รู้จักตนเอง ไม่เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ เอาเปรียบผู้อื่น เห็นแก่ตนเองไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, น. 347) กล่าวถึงเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งควร จะมีในชีวิต มี 6 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายเกี่ยวกับงาน
2. เป้าหมายเกี่ยวกับการเงิน
3. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพกาย
4. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพจิต
5. เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว
6. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน อรุณ หุ้ยแป 2550, น. 21) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันให้ทัศนะว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่มีความใฝ่ดี มีความปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพของตน รู้คุณค่าในตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักดีชั่ว เพื่อใช้ความสามารถของตนให้เต็มที่ และหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพก็จะพัฒนาไปสู่ความดีงาม ความเจริญ ซึ่งเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ความสามารถจะเป็นไปได้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550, น. 24) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเพื่ออำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ฝึกฝนการใช้ คลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหาในการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงรวมทั้ง เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง ก็เพื่อการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม หรือเป็นคนที่มีสมรรถนะ ประสบความสำเร็จในชีวิต ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสงบอย่างมีความสุข และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ได้รับการยกย่องนับถือ ประพฤติตนอยู่ในกรอบของสังคมและวัฒนธรรม

2.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

จินตนา สุจจันท์ (2554, น. 213) การพัฒนาด้านวิชาการ เป็นการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในความรู้ที่ได้ด้วยการเล่าเรียนหรือฝึกฝน เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรต้องพัฒนาในด้านวิชาการมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป บุคลากรจึงต้องการความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อจะปรับตัว พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

จิระประภา อัครบวร (2554, น. 46) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เป็นการปรับปรุงพฤติกรรมและวิธีการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อม ช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงออกซึ่งบทบาททางสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่รู้สึกขัดใจ เคารพต่อความเชื่อและความเห็นที่แตกต่าง ซึ่งการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพนี้ในปัจจุบันหลายองค์การมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเรื่องบุคลิกภาพ การเข้าสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจตนเองในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การมีสัมพันธภาพที่ดีจะทำให้การทำงานสำเร็จ เมื่อบุคลากรเริ่มต้นทำงานในองค์การจะได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพบรรจุในหลักสูตรปฐมนิเทศ แต่เมื่อบุคลากรเติบโตในองค์การ ผู้บริหารหลายแห่งกลับมองข้ามการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร ทั้งที่การพัฒนาเพื่อเข้าสู่สังคมมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นและการพัฒนาด้านสุขภาพ เป็นการพัฒนาร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และการมีจิตใจแจ่มใส ปราศจากความวิตกกังวลที่ไร้เหตุผล การพัฒนาให้ร่างกายสมบูรณ์นั้นมาจากการกินอาหารที่ร่างกายได้รับสารอาหารครบถ้วน ปลอดภัย ปริมาณที่พอดี รักษาน้ำหนักตัวให้เหมาะสม พักผ่อนเพียงพอ พัฒนาสุขนิสัยที่ดีในชีวิตประจำวัน การพัฒนาด้านร่างกายนี้เป็นเรื่องจำเป็นในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากร จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เกิดในกลุ่มคนทำงาน ในสำนักงานมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม เขียนหนังสือ ใช้คอมพิวเตอร์ นั่งทำงานบนโต๊ะทำงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้อวัยวะหลายส่วนของร่างกาย เช่น ต้นคอ ไหล่ บ่า หลัง เอวแขน

ข้อมือ เป็นต้น เกิดอาการปวด สอดคล้องกับ ระเบียบ ศาคริก (2552, น. 236) ที่กล่าวว่า การพัฒนาให้ร่างกายมีสุขภาพ ที่ดีได้นั้นบุคลากรจำเป็นต้องออกกำลังกาย โดยคิดว่าการออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่ง ในชีวิตประจำวันเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์

จิรพงษ์ มะปะวงค์ (2550, น. 151) กล่าวว่า การพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิคและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสามารถปฏิบัติให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า ในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้ เป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด และเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับหน้าที่การงานและชีวิต การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อในทางใดทางหนึ่ง อาจในระยะสั้นหรือระยะยาว แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วยก็คือ สัญญาณเตือนเพื่อให้บุคลากรในองค์กรต้องเร่งปรับตัว บางประการ ได้แก่

1. ปรับใจ โดยต้องเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความไม่มั่นคงในอาชีพข้าราชการ ซึ่งคนทำงานภาคเอกชนได้ประสบมาแล้วในช่วงภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ หมายความว่า บุคลากรในองค์กรควรเตรียมพร้อมสำหรับการออกจากงาน การโยกย้ายไปประจำหน่วยงานอื่น การเปลี่ยนตำแหน่ง การทำงานโดยมีเป้าหมายผลงาน การปรับให้เป็นข้าราชการประจำ หรือการทำงาน ในรูปของสัญญาและการทำงานบางส่วนช่วงเวลา ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อรายได้ประจำที่เคยได้รับทั้งสิ้น

2. ปรับตัว การทำงานยุคใหม่ต้องการความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไปจากเดิม คือต้องมีความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคม ข่าวสารและอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ ความสามารถในการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนการติดตามวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในลักษณะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. ปรับทัศนคติ เช่น ข้าราชการจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดที่ว่าการทำงานเป็นงาน มั่นคง ข้าราชการคือคนที่มีพื้นฐานอำนาจรัฐสนับสนุน การมีตำแหน่งหน้าที่เจริญก้าวหน้าในงานเป็นเป้าหมายของอนาคตของข้าราชการ หรือความคิดเรื่องการทำงานในสำนักงาน โดยมีเวลากำหนดที่แน่นอน เช่น 8.30-16.30 นาฬิกา และมีสถานที่ทำงานที่แน่นอน การเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งก็คือการพัฒนาตนเอง (Self-Development) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีลักษณะเป็นบุคคลที่สมบูรณ์

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550, น. 100) การช่วยให้บุคคลเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จะทำให้สามารถวางแผนชีวิตและบริหารชีวิตตนเองได้ อีกทั้งยังช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประทีป โขติคุณเศรษฐ (2544, น. 19) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน เพื่อความมั่นคงของรายได้ ทฤษฎีความต้องการของ Boydell ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด ไม่คือร้อนค้นทุรัง แต่จะยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

2) ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพที่แข็งแรง มีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิด ในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความริเริ่ม

2) ระดับความรู้สึกรับรู้ ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกรับรู้ของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถแสดงออกให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี

3) ระดับความมุ่งมั่น ทักษะด้านการแสดงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นความเพียรพยายามมุ่งกระทำให้สำเร็จ

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยกล้ากระทำด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองมี 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

2) ระดับความรู้สึกรับรู้ มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสถานภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง ด้วยความพึงพอใจในความสามารถ และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง
- 2) ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง
- 3) ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต อ่างใน จิรวัดน์ อุตตมเมธี วุฒิปวงศ์ 2553, น. 120) การพัฒนาด้านจริยธรรม เป็นการพัฒนาคุศลธรรมและจริยธรรมของตน ให้เป็นคนดีและมีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่ว่าการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องของการศึกษาตลอดชีวิต หรือการมีชีวิตเพื่อการศึกษา มนุษย์จะบรรลุถึงเป้าหมายเกิดจากการศึกษาในพระพุทธศาสนานั้นหลักการศึกษาคือ ไตรสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา และการศึกษาเป็นเครื่องวัดความสำเร็จของมนุษย์ พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความคิดอ่าน ความประพฤติที่ดีงาม ความเจริญทางด้านจิตใจ และการศึกษาที่สังคมไทยควรได้รับ คือ การศึกษาที่เป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม มีหลักในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง มีความสุข ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความพอดี ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนาตนในพุทธศาสนาใช้หลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ไว้เพื่อตรวจสอบการพัฒนาตน โดยเริ่มจากการฝึกใจ เพราะใจเป็นผู้บงการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ฝึกให้บุคคลมีใจสงบ เมื่อมีจิตใจสงบย่อมจะมีผลต่อสภาพร่างกาย พฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่ดีงาม

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, น. 21) กล่าวว่า มนุษย์ที่ต้องการความก้าวหน้า จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องพัฒนาตนเอง บุคคลที่ไม่รู้จักพัฒนาตนเอง จะไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะมีพฤติกรรมแสดงออก แบ่งเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. มีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมโดยบุคคลอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นตนเอง เช่น ปฏิกริยาทางอารมณ์
2. พฤติกรรมที่มีปัญหา เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิกริยาต่อตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน
3. การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเรื่องยาก และไม่มีความสุข การรับความช่วยเหลือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยน
4. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป หรือทำให้สถานการณ์บางอย่างหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ในอนาคตทำให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตอีกด้วย การรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นของ ตนเองด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดพฤติกรรมใหม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญ เกิดจากองค์ความรู้ที่เป็นระบบ พัฒนาทางปัญญาอยู่เสมอ เปลี่ยนแปลง คิดค้นความคิดใหม่ เน้นการให้บริการผู้อื่น มีมาตรฐานทางอาชีพที่ถูกกำหนดขึ้น เป็นการนำองค์ความรู้ในเรื่องของการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริการประชาชนมาใช้จัดการทรัพยากรที่มีเพื่อทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า บุคคลต้องมุ่งปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพราะจะเป็นการเพิ่มทางเลือกและสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยอาศัยแรงจูงใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีคุณค่า เป็นทั้งคนเก่งและคนดีต่อสังคม สร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญงอกงามในงาน ในชีวิต และส่งผลให้องค์กรและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าด้วย ในขณะที่ผู้ที่ไม่รู้จักพัฒนาตนเอง ก็จะมีคุณค่าความเป็นมนุษย์ลดน้อยลงไปในสายตาของผู้คนแวดล้อม

2.5 หลักการพัฒนาตนเอง

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553, น. 143) หลักการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการทำความเข้าใจกับกระบวนการของชีวิต รับสภาพของตนเอง สิ่งแวดล้อม สังคม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิต บุคคลต้องศึกษา หากความรู้ที่อยู่เสมอ กระตุ้นใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง พากเพียร เพื่อแก้ไขปัญหาที่เข้ามาในชีวิต โดยหลักการพัฒนาตนเองที่ควรยึดถือปฏิบัติ มี 4 ประการ ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายและกำหนดความตั้งใจ โดยศึกษาโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรว่ามีเส้นทางในการเติบโตอย่างไร มีบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จเป็นแรงบันดาลใจที่จะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของชีวิต โดยตั้งเป้าหมายอย่างเหมาะสม

2. พัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่งและเป็นคนดี การพัฒนาให้เป็นคนเก่งได้นั้นมีอยู่หลายวิธี แต่จะได้ผลดีและรวดเร็วกว่าโดยไม่ต้องรอการพัฒนาจากการฝึกอบรมขององค์กรหรือจากการสอนงานของหัวหน้างานเท่านั้น ต้องพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง นำความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำมาสร้างผลงานให้โดดเด่น หรือการไปทำงานร่วมกับ

คณะทำงานต่าง ๆ จะทำให้มีความรอบรู้เพิ่มขึ้น และยังเป็นการพัฒนาความเป็นคนดี เป็นที่ยอมรับชื่นชมในกลุ่มสังคม

3. รวบรวมผลงานของตนเอง อาจจัดทำเป็นบทสรุปการเรียนรู้ แนวปฏิบัติต่าง ๆ นำเสนอแก่หัวหน้างาน เพื่อขอรับคำแนะนำเพิ่มเติม ซึ่งอาจนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน หรือผลงานสามารถส่งเข้ารับรางวัลด้านความคิดสร้างสรรค์

4. ศึกษาข้อมูลรายละเอียดเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ โดยปรึกษาสอบถามจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการเตรียมตัวได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม หรืออาจขอโอกาสหมุนเวียนเรียนงานด้านอื่นบ้าง ที่ช่วยส่งเสริมให้เดินไปตามเส้นทางความก้าวหน้า

ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า หลักของการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตัวบุคคลนั้นเอง โดยปราศจากความรู้สึกที่ถูกบังคับ ซึ่งความเต็มใจนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีความใส่ใจมีการติดตามสังเกตตนเอง ในแง่พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก ความคิดและอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้ง มีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้

2. ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการลงมือพัฒนาตนเองด้วยตนเอง หมายถึง ผู้จะพัฒนาตนเองตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเองว่าไม่มีใครมาลงมือแทนตนเองได้ ถึงแม้ว่าในการเปลี่ยนแปลงตนเองอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน พ่อแม่ หรือครูอาจารย์ร่วมด้วย แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีบทบาทหลัก คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้นคือการพัฒนาตนเองเป็นความรับผิดชอบของบุคคลผู้จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง

3. มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองได้ แม้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกและความคิดความรู้สึกซึ่งเป็นสภาวะภายในตัวบุคคลจะส่งผลรวมกันต่อพฤติกรรมมนุษย์ แต่ผู้ที่จะควบคุมและจัดการให้ ตัวเรามีการพัฒนาคนหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก็คือ ตัวเราเอง

4. การพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีขอบเขตของจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อการสร้างเสริมศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

5. การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อความสุขและความงอกงามของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความงอกงามของสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน ตามหลักการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ชีวิต เพื่อความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล มุ่งเน้น การรักษาคุณภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical Component) ด้านจิตใจ ความคิด (Psychological Component) และด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component) โดยเสนอหลักการสำคัญในการพัฒนาตนเอง 3 แนวทาง ได้แก่ หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการพัฒนาตนเองจิตวิทยา และหลักการพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์

1) หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติ เป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ จิตวิทยาสุขภาพ (Health Psychology) เป็นสาขาใหม่ของจิตวิทยา มีจุดมุ่งหมายส่งเสริมความเข้าใจวิถีชีวิตด้วยการมีสุขภาพดี เน้นความเข้าใจการเจ็บป่วยและวิธีการจัดการกับปัญหาความเจ็บป่วย จากการปรับพฤติกรรมตนเอง คำว่าสุขภาพหมายถึง เงื่อนไขทั้งทางกายและทางใจ โดยเน้นการป้องกัน การบำบัดรักษาความเจ็บป่วยและการทำงานของร่างกายที่บกพร่อง

2) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขของการกระทำ ซึ่งมีทั้งผลกรรมเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และผลกรรมเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทางสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ กระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เทคนิคการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม ได้แก่ การมุ่งปรับพฤติกรรม การปรับปรุงตนเองด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การควบคุมตนเอง (Self Control) ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน

3) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นวิธีการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทมะ สิกขา และภาวนา

หลักการที่ 1 ทมะ หมายถึง การฝึกนิสัยที่ยังป่าเถื่อนไม่ได้ขัดเกลา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การรู้จักข่มใจ หมายถึง การทำงาน ปราบพยศ ไม่ยอมให้กิเลส นำไปสู่ความเลวร้าย หลอกล่อ ครอบงำ เข้ายวน ยั่วยุ และข่มระงับ ความเคยชินที่ไม่ดีทั้งหลายได้อีก ด้วยการฝึกปรับปรุงตนเอง ได้แก่ การฝึกทำคุณความดีให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

หลักการที่ 2 สิกขา หมายถึง การศึกษาเพื่อรู้จักจับ รู้จักเลือกใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงตนเอง โดยมีจิตมุ่งสู่เป้าหมายและมองสิ่งต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ การศึกษาพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การฝึกคิด ฝึกจิต และฝึกฝนปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งเข้าใจกันได้ง่ายในนาม ทาน ศีล ภavana ทาน หมายถึง การมีจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูล ศีล หมายถึง ลักษณะการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกาย และวาจา โดยมีมุ่งสร้างสัมพันธอันไม่เบียดเบียนกับผู้อื่น สำหรับภavana เป็นคำที่รวมความในเรื่องทั้งจิตและปัญญาเข้าเป็นหลักการที่ 3

หลักการที่ 3 ภavana คำว่า ภavana ตรงกับคำว่า พัฒนา ซึ่งประกอบด้วย กายภavana จิตภavana จิตตภavana และปัญญาภavana ตอนหน้าซึ่งเป็นตอนสุดท้ายของงานเขียนนี้ เป็นเรื่องของขั้นตอนและวงจรของการพัฒนาตนเองเพื่อให้ท่านผู้อ่าน สามารถนำไปใช้เพื่อการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมและความสนใจต่อไป

นันทนา ธรรมบุศย์ (2537 อ้างถึงใน อรุณ ทัชชปา 2550, น. 20) การพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลดี ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. ก่อนที่บุคคลจะพัฒนาตนหรือฝึกทักษะเรื่องใด ต้องมองเห็นถึงความจำเป็นของสิ่งที่ต้องการพัฒนา เช่น ถ้าต้องการจะพัฒนาความสามารถในการพูด ก็ต้องมองเห็นว่าการพูดมีจำเป็นต่อการประกอบอาชีพอย่างไร

2. ทำความเข้าใจว่าทักษะที่ต้องการฝึกฝนคือทักษะใด และจะทำการฝึกโดยวิธีใด การเรียนรู้แบบอย่าง การเลียนแบบจากบุคคลที่มีความสามารถ เป็นการฝึกทักษะที่เกิดผลเร็ว ช่วยให้ประเมินได้ว่า จะฝึกอย่างไร

3. ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจริงจัง ยอมรับคำติชมจากผู้อื่น ไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ นำคำตำหนิไปปรับปรุงแก้ไข ไม่เลิกล้มความตั้งใจตั้งแต่เริ่มต้นเพราะในระยะแรกจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายเนื่องจากอาจยังไม่เห็นผล การฝึกฝนทักษะหรือนิสัยบางอย่างต้องใช้เวลานานจึงจะเห็นผลได้ การฝึกที่ไม่ต่อเนื่องและขาดวินัยจะไม่ประสบความสำเร็จ

4. ระหว่างการพัฒนาตนควรจดบันทึกเหตุการณ์ประจำวัน สำหรับทบทวนสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเป็นการจดบันทึกรายละเอียดดังนี้

- 1) เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
- 2) เหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งกับผู้อื่น

3) เหตุการณ์ที่เป็นความประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

การบันทึกเหตุการณ์ต้องหาจุดสำคัญ เช่น เกิดเหตุการณ์ใดขึ้น เหตุการณ์นั้นทำให้มีความรู้สึกอย่างไร ตนเองมีความต้องการทำอะไรแต่แท้จริงแล้วได้ทำอะไร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์มีใครบ้างและมีความรู้สึกต่อผู้พัฒนาตนเองอย่างไร เมื่อบันทึกได้ระยะหนึ่งแล้วให้ย้อนกลับไปทบทวนว่ามีการพัฒนาเรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ การจดบันทึกเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่มีความตั้งใจพัฒนาตนเอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต 2544, น. 14) การพัฒนาตนมีความสำคัญ และบุคคลที่มีการพัฒนาตนแล้วเป็นบุคคลที่บรรลุจุดหมายในทางพระพุทธศาสนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาตนก็จะต้องมีความเชื่อพื้นฐานก่อนว่า คนเรานั้นพัฒนาได้ ซึ่งเป็นความเชื่อที่สำคัญมากในพระพุทธศาสนา คือเชื่อว่ามนุษย์นี้เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ ฝึกฝนได้ตั้งแต่ยังมีสัญชาตญาณป่าเถื่อนไปจนกระทั่งสูงสุด เป็นพระพุทธเจ้า แม้แต่ในหลักพระรัตนตรัย ข้อแรกในพระรัตนตรัยก็คือพระพุทธเจ้า ความหมายอย่างหนึ่งของพระรัตนตรัยก็คือ สร้างความมั่นใจให้พุทธศาสนิกชนว่าพระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่าง เป็นผู้นำของเราที่แสดงว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนได้ พระองค์ก็เคยเป็นมนุษย์ปุถุชนมาก่อน แต่ได้ทรงบำเพ็ญบารมีสร้างสมคุณธรรม จนกระทั่งผลที่สุดก็ได้สำเร็จเป็นพระพุทธเจ้า ถ้าเราทั้งหลายเชื่อในพระองค์ เชื่อในพระปัญญาที่ตรัสรู้ เราก็จะเชื่อในตนเองด้วยว่าเรานี้ก็มีความสามารถ มีศักยภาพในตัวที่จะฝึกฝนได้

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยูรธรรมาภรณ์ 2550: ออนไลน์) หลักการพัฒนาตนเพื่อชีวิตที่ก้าวหน้า เป็นหลักการขั้นพื้นฐานของพระพุทธศาสนาที่กล่าวว่าเป็นแก่นแท้ที่สามารถปฏิบัติได้ทันที ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาและไม่ตกลงไปในหลุมพรางของชีวิต โดยมีหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการกระทำ คือ มุ่งทำการให้สำเร็จด้วยความเพียรพยายาม โดยเฉพาะความเพียรของตนเอง คนจะต้องมีความเพียร ถ้าไม่มีความเพียรก็ก้าวไปในทางที่ไม่ได้ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งกรรมและวิริยะ ให้หวังผลสำเร็จจากการกระทำ ด้วยริ้วแรงกำลังของตน ไม่มีหวังผลจากการอ่อนนอน นอนรอผลดลบันดาล จากลาภลอย จากการรวยทางลัด การทุจริต การเลียง โศก หรือการพนัน

2. หลักการศึกษาพัฒนาตน คือ ต้องถือเป็นเรื่องสำคัญที่โดยมีจิตสำนึกที่จะฝึกตนให้ก้าวหน้าต่อไปในการทำกุศลกรรมต่าง ๆ ที่จะให้ชีวิตและสังคมดีขึ้น เรียกว่า หลักไตรสิกขา มนุษย์เป็นสัตว์ที่ประเสริฐด้วยการฝึก ดังนั้นในการที่จะก้าวไปสู่ความดีงาม ความประเสริฐสมบูรณ์นั้น ชีวิตต้องพัฒนาด้วยไตรสิกขาเพื่อก้าวไปข้างหน้า ชีวิตจะต้องดีขึ้น ต้องเรียนรู้ฝึกฝน ไม่มัวหยุดอยู่กับที่

3. หลักรัไม่ประมาท ในการที่จะทำอะไรๆ ด้วยความเพียร และในการที่จะพัฒนาตน นั้น จะต้องไม่ประมาท ต้องมองเห็นตระหนักในความสำคัญองกาลเวลาและความเปลี่ยนแปลงว่า ในขณะที่เรำดำเนินชีวิตอยู่นี้ สิ่งทั้งหลายรอบตัวเราและชีวิตของเราล้วนไม่เที่ยงแท้แน่นอน ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เราจะมัวนั่งนอนใจอยู่ไม่ได้ มีอะไรที่ควรจำทำต้องรีบทำ ต้องเร่งขวนขวาย ไม่ประมาท

4. หลักรัพึ่งตนได้ ซึ่งทำให้มีอิสระภาพ หลักการนี้จึงต้องพัฒนาตัวเอง เมื่อเราทำได้ ด้วยตนเองเราก็พึ่งตนได้ ที่มากไปกว่านั้นคืออย่าพูดแค่พึ่งตน ซึ่งเป็นเพียงจุดเริ่มต้น แต่ต้องก้าวต่อไปสู่การฝึกฝนปฏิบัติซึ่งเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าที่แท้ว่า จงพยายามพึ่งตนด้วยการทำตนให้เป็นที่พักพิงได้ ความเป็นอิสระนี้ มิใช่เฉพาะการไม่ต้องคอยพึ่งพาขึ้นต่อคนอื่นเท่านั้น แต่หมายถึง การไม่ต้องพึ่งพาขึ้นต่อวัตถุมากเกินไปด้วย ดังนั้น อิสระภาพที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง จึงหมายถึง การมีความสามารถที่จะมีความสุขในตัวเองได้มากขึ้น โดยพึ่งพาต่อวัตถุเสพบริโภคน้อยลง คือเป็นคนสุขได้ง่ายขึ้น ไม่ต้องเอาชีวิตไปขึ้นต่อวัตถุ ไม่ต้องเอาความสุขไปฝากไว้กับสิ่งเสพบริโภค ซึ่งจะช่วยให้ลดความแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคม

สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง (2557, น. 11) หลักการพัฒนาตนเองที่มีความสำคัญคือการพัฒนาตน ใน 7 ด้าน ได้แก่

1. บุคลิกลักษณะ
2. การแต่งกาย
3. สุขภาพอนามัย
4. ความรู้ โดยการอ่าน การฟัง การถาม การคิด เพื่อให้เกิดปัญญา
5. ความสามารถ ความสามารถขึ้นอยู่กับการศึกษาที่สามารถเอาความรู้ทั้งหลายที่มีอยู่มาประยุกต์เข้ากับวิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง
6. ความประพฤติและทัศนคติ ประพฤติดีโดยละความชั่ว กระทำความดีสุจริตทั้งกาย วาจา ใจ โอบอ้อมอารีอ่อนหวานไพเราะ ทัศนคติ คือท่าทีในการทำงาน ความรู้สึกรู้จักคิดในแนวทางที่ถูกต้อง ที่ชอบที่ควร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หน้าที่
7. ความตั้งใจ ตั้งใจจริง ไม่ยอมพ่ายแพ้ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพจะทำให้บุคคลบรรลุความสำเร็จในการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะผู้เป็นหัวหน้าคนจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น ซึ่งสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. มารยาทและศีลธรรม มารยาทที่ดีงามและความประพฤติที่ถูกต้อง ศีลธรรมจะช่วยให้เสริมเสน่ห์ให้บุคลิกภาพ ใครที่ฝ่าฝืนมารยาทย่อมได้รับการตำหนิตყเรียน ผู้ที่ไร้ศีลธรรมทุกคนก็เป็อนหน้าหนี

2. เครื่องแต่งตัว เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายมิใช่จะมีอิทธิพลเหนือปฏิกิริยาของผู้อื่นเท่านั้น หากมีผลถึงสภาวะแห่งจิตใจของผู้สวมใส่ด้วย เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายเราสามารถปรับปรุงเพื่อเสริมบุคลิกภาพได้โดยสตรีควรแต่งกายให้ทันสมัยอยู่เสมอ สำหรับผู้ชาย การแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อยสมรูปร่างมีค่ามากในการทำให้ผู้อื่นต้องใจ

3. ท่วงที หมายถึงแบบความประพฤติหรือพฤติกรรมที่คนทำอะไรเป็นอาจึคนบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่แน่นอน วันนี้ทำอย่างหนึ่ง พรุ่งนี้ทำอีกอย่างหนึ่ง ย่อมไม่มีใครไว้วางใจหรือไม่เป็นที่เชื่อถือ

4. วาจา ทั้งวาจาและสำเนียงเป็นสิ่งที่แสดงให้เราทราบความคิดตลอดจนอุปนิสัยของผู้พูด มนุษย์ย่อมควบคุมสำเนียงและน้ำเสียงแห่งวาจาได้ วาจาและน้ำเสียงอาจจะจูงใจคนได้ในหลายกรณี หรือทำให้คนหลงใหลได้ บางครั้งสำเนียงแห่งวาจาก็เพียงพอจะทำให้คนมีท่าทีเป็นประโยชน์ต่อเรา

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาตนเองนั้นต้องเกิดจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในทั้งในด้านรูปธรรม เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท และด้านนามธรรม คือการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหูตากว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง

2.6 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

จากการค้นคว้าของผู้ศึกษา พบว่า ขั้นตอนในการพัฒนาตนเองมากมายหลายวิธี อีกทั้งยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวไว้ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมนำเสนอพอสังเขปดังนี้

ชนพร ชมศรี (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เริ่มจากการประเมินตนเอง (Self-appraisal) ทุกคนควรจะรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาและแนะแนว หรือจะทำได้ด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึง ความสามารถตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนซึ่งจะช่วยใ้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป จากนั้น แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้คือต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหา ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโต ไปในทิศทางใดบ้าง แล้วนำไปการกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูล และ

ได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ในอาชีพของตนเองเอาไว้ และวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจาก ที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมาย ที่ต้องการจากแนวคิดขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง

นันทนา ธรรมบุศย์ (2537 อ้างถึงใน อรุณ ทั่วยแป 2550, น. 17) การพัฒนาตนเองใน ด้าน ต่าง ๆ มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง ซึ่งถือได้ว่าเป็น หัวใจของการพัฒนาตนเอง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเห็นประโยชน์ของการมีบุคลิกลักษณะที่ดี บุคคลที่คิดว่าตนเองมีความสมบูรณ์ทุกอย่างอยู่แล้ว จะไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงตน หรือบางคนที่มีมองไม่เห็นข้อบกพร่องของตน หรือมองเห็นแต่ไม่คิดจะปรับปรุงแก้ไข บุคคลเช่นนี้ย่อมยากที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

ขั้นที่ 2 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการปรับปรุงแก้ไข ตนเองไม่ใช่เรื่องง่าย การปรับปรุงตนเองนั้นเกี่ยวข้องกับอุดมคติที่มีในตัวตน จึงต้องเปลี่ยนแปลง วิธีคิด วิธีปฏิบัติที่คุ้นเคย โดยกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่เป็นไปได้ และปรับปรุงพัฒนาตนเอง อย่างค่อยเป็นค่อยไป การประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อยจะกระตุ้นให้ดำเนินการพัฒนาตนได้ ต่อเนื่อง ซึ่งดีกว่ากำหนดเป้าหมายใหญ่โต ที่ต้องใช้ระยะเวลาาน ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และหมดกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองได้

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ส่วนดีและส่วนเสียของตนเอง เพื่อให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของตน วิธีการที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบหนึ่ง คือ การเขียนรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Report) เป็นการบรรยายหรือพรรณนาเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตัวเองในด้านต่าง

ขั้นที่ 4 วางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ หลังจากได้วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ของตน และเขียนเป็นรายงานเกี่ยวกับตนเองแล้ว จึงวางแผนในการพัฒนาตนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาตนหรือปรับปรุงทักษะบางอย่าง ไม่ว่าจะ เป็นทักษะในด้านใด ๆ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกลักษณะที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขเป็นข้อ ๆ เช่น การเรียน การแต่งกาย กิริยา มารยาท ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป การทำงานให้มี ประสิทธิภาพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

2. เรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลังของสิ่งที่ต้องการจะปรับปรุงพัฒนาตนเอง เช่น
 - อันดับ 1 การเรียน

- อันดับ 2 การรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง

อันดับ 3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

3. บันทึกเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับ ว่าหากมีการพัฒนาในแต่ละลำดับแล้วชีวิตจะมีค่าเพิ่มขึ้นเพียงใดหรือได้รับผลตอบแทนอย่างไรบ้าง

4. อธิบายถึงกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุแต่ละเป้าหมาย โดยเขียนในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรมที่เราสามารถจะปฏิบัติได้

5. ลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่ได้ระบุไว้ในข้อ 4 โดยให้ทำไปทีละข้อตามลำดับที่จัดไว้ และจดบันทึกว่ามีกิจกรรมใดบ้างที่เราไม่สามารถจะทำได้ มีอุปสรรคใดเป็นตัวขัดขวาง

6. กิจกรรมใดที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้ให้ใช้ความพยายาม ความตั้งใจจริงเพื่อกระทำให้บรรลุเป้าหมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต 2544, น. 18) กล่าวถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาตน มี 3 หลัก คือ

หลักที่ 1 ทมะ แปลว่าการฝึก สังเกตเรื่องการฝึกสัตว์ตั้งแต่ตอนที่สัตว์ยังอยู่ในป่า จะพอสมากร เมื่อนำมาฝึกจนเชื่องจะใช้งานได้ ในการฝึกสัตว์มีขั้นตอนอยู่ 2 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 ตอนกำราบปราบพยศ เรียกว่า ช่ม หรือทำให้หายพยศ ทมะในแง่นี้แปลว่าการช่มใจ เป็นกระบวนการฝึกเริ่มแรก

ตอนที่ 2 ฝึกปรับปรุงตนให้ทำได้ดียิ่งขึ้นไป เปรียบเช่นการฝึกช้างเอามาใช้งานลากซุง ถ้าเป็นคนฝึกในคุณงามความดีดีแล้วจะมีความเจริญยิ่งขึ้นไป

หลักที่ 2 ลึกขา เป็นเรื่องการฝึกฝน อบรมตน พัฒนาการ โดยรู้จักจับ รู้จักเลือกสิ่งที่ดี มีสาระเอามาใช้ประโยชน์เข้ากับตนเองได้ ปรับปรุงตนเองได้ คนที่มีลักษณะพัฒนาตน จะมีใจมุ่งสู่เป้าหมาย เช่นในเวลาเดินทางถ้าไม่รู้จุดหมายก็จะเดินทางไม่ถูก หรือมีเป้าหมายแล้วแต่ไม่ได้เดินก็ไม่มีความหมาย มีใจแน่วแน่เป็นสมาธิ เป็นคนที่บังคับควบคุมตัวเองได้ มองอะไรต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ ยึดมั่นพะวงกับตัวตนน้อยลง เพราะการพัฒนาตนหมายถึงการพัฒนาปัญญาด้วย

หลักที่ 3 ภาวนา เป็นหลักใช้วัดการพัฒนา 4 ด้าน คือ

1. กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ทางกายภาพทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจดีไม่ให้เกิดโทษ พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วยดี เช่น ตามองเห็นสิ่งแวดล้อมภายนอก ทำอย่างไรให้เด็กดูโทรทัศน์เป็น รู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่ดีมาใช้ประโยชน์ ไม่เอาสิ่งที่เป็นโทษมา รู้จักสัมพันธ์ทางตา ทางหู เมื่อได้ยินก็เลือกรับสิ่งที่ดี หาฟังความรู้ที่เป็นประโยชน์

2. สติภาวนา การพัฒนาสติ คือ การพัฒนาในเรื่องสัมพันธ์ทางด้านกาย วาจา กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีงาม ไม่เบียดเบียน อยู่ร่วมกันด้วยดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. จิตภาวนา การพัฒนาจิต คือ พัฒนาคุณภาพจิต พัฒนาสมรรถภาพจิต พัฒนา
 สุขภาพจิต

4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง
 รู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิต ทำจิตใจให้เป็นอิสระได้จนถึงขั้นสูงสุด

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง คือกระบวนการเรียนรู้ที่บุคคลริเริ่มการเรียนรู้
 ด้วยตนเองโดยเริ่มจากการศึกษา ประเมินตนเอง เพื่อวางแผนกำหนดวิธีการและแนวทางในการ
 พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่น แน่วแน่ จึงจะพัฒนา
 ตนเองได้ตามความมุ่งหมาย

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ชูชีพ ชัยศรี (2550, น. 28) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง
 พฤติกรรมทั้งหมด เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ อาศัย
 กระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคน ทุกระดับ มีความรู้
 ความสามารถมีทักษะและทัศนคติ เป็นบุคคลคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ และรวมถึงการ
 อบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือกระบวนการในการพัฒนาตนเองด้วย การพัฒนา
 บุคคลยังรวมถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญแก่บุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น

ขงยุทธ ยศยิ่งยง (2551, น. 25) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการ
 วางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรใน
 การทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้น ให้แก่บุคลากรในระยะยาวที่จำกัด
 ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา กระบวนการพัฒนา
 อาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้
 ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุจิตรา ธนนันท์ (2551, น. 21) รวบรวมความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

LeonardNadler and Zeace Nadler (1980) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า
 หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อปรับปรุงการทำงาน
 และความก้าวหน้าของบุคลากร

Ellen Ernst Kossek and Richard N. Block (2002, p.19) ให้ความหมายของการ
 พัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานในตัว

บุคคล ทีมงาน องค์กร โดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาเข้าด้วยกันทั้งในระดับบุคคล สายงานอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

R. Wayne Mody & Robert M. Noe (2005, pp. 5-6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ไม่ใช่แค่การฝึกอบรมแต่ครอบคลุมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) มุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเจริญเติบโตขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคลากร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญแก่บุคลากรในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มเติมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

3.2 แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (อ้างถึงใน สำนักบริหารการปกครอง ท้องที่ 2555, น. 78) ได้ทรงพระราชนิพนธ์ถึงแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดีไว้ 10 ประการ

1. ความสามารถ หมายถึง การใช้ความรู้ของตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ขวนขวาย ในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้มาคอยชี้แนะหรือสั่งการ ผู้มีความสามารถจะทำงานได้ดี เป็นผลสำเร็จยิ่งกว่าคนอื่น ๆ ที่มีโอกาสเท่าเทียมกัน

2. ความเพียร หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความบากบั่นมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความวิริยะอุตสาหะมิได้ลดหย่อน เมื่อได้รับมอบหมายให้กระทำการใด ๆ ก็ตั้งใจปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้กิจการนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จด้วยดี

3. ไหวพริบ หมายถึง รู้จักคิดและสังเกตเห็นได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยเตือนว่าควรจะทำสิ่งใด เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุด และรีบทำการนั้นโดยฉับพลันทันท่วงที ไหวพริบเกิดขึ้นจากการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. ความรู้เท่าถึงการ หมายถึง รู้จักปฏิบัติกิจการหรืองานทั้งปวงให้เหมาะสม คือ เหมาะแก่เวลา สมเหตุสมผล เกิดประโยชน์ดีที่สุดใน

5. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่โดยซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความมุนะ อุตสาหะ เต็มสติกำลัง โดยมุ่งหมายให้งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จด้วยหนทางที่ดีที่สุดที่พึงจะทำได้

6. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง การรักษาดินให้เป็นที่เชื่อถือบุคคลทั้งหลาย มีวาจาเชื่อถือได้ ไม่คิดเอาเปรียบผู้ใด ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่หาดีใส่ตัวหาชั่วใส่คนอื่น ผูกไมตรีต่อบุคคลโดยสม่ำเสมอ

7. รู้จักนิสัยคน ถ้าเป็นผู้ย่อยต้องหมั่นศึกษาสังเกตให้รู้นิสัยของผู้ใหญ่ แล้ววางความประพฤติ แนวทางการทำงานของตนให้ต้องตามอัธยาศัย ถ้าเป็นผู้ใหญ่ บังคับบัญชาคนมาก ๆ ต้องรู้จักนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้คนให้ถูกต้องตามอุปนิสัย จะใช้วิธีการอย่างเดียวเหมือนกันหมดเป็นไปไม่ได้

8. ความรู้จักผ่อนผัน หมายถึง การไม่ยึดถือสิ่งใด เครื่องครัดจนเกินไป จนอาจเสียงานใหญ่ได้และไม่ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเสียทุกอย่าง จนอาจเสียระเบียบ วินัย แบบแผน แต่ต้องรู้จักปฏิบัติให้เหมาะสมไม่ตึงหรือละเลยจนเสียหาย

9. ความมีหลักฐาน หมายถึง การมีที่อยู่แน่ชัด มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง ตั้งตนไว้ในที่ชอบคือไม่ประพฤติคนสามะเลเทมา หมกมุ่นในอบายมุข

10. ความจงรักภักดี หมายถึง ขอมสละความสุขส่วนตัว เพื่อมุ่งประโยชน์อันแท้จริงให้บังเกิดแก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: ออนไลน์) สรุปแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคล คือ

1. บุคคลทุกคนมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรดำเนินการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development)

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก สู่ระบบการพัฒนาขององค์กร

4. วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร

5. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลบางกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

6. ระบบข้อมูลบุคคลขององค์การจะต้องครบถ้วน ถูกต้องและทันสมัยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้

7. การพัฒนาบุคคลจะต้องทำทุกด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจและคุณธรรม ควบคู่กันไป

8. องค์การต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์การ องค์การจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคคลที่มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาที่ทุ่มเทให้กับองค์การ จึงไม่เกินไปนักหากจะกล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็คือ การมุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการได้นั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) หรือ KSA หรือในบางตำราบอกว่าจะมี ความเข้าใจ (Understanding) และก็จะรวมเรียกว่า KUSA ซึ่ง KUSA นี้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในทุกองค์กร ประกอบด้วย

1) การพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ การเรียนรู้ จึงไม่ใช่เพียงการรับรู้ที่จำๆมาโดยไม่เข้าใจ

2) การพัฒนาให้มีความเข้าใจ (Understanding) ต้องทำความเข้าใจข้อมูลต่าง ๆ ทบทวนวิเคราะห์ให้เห็นจุดต่าง ๆ เพื่อตอบตัวเองให้ได้ แล้วจึงเชื่อในแนวคิดนั้น ๆ พร้อมจะนำไปปฏิบัติได้เสมอ

3) การพัฒนาให้มีความชำนาญ (Skill) เมื่อเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลแล้วต้องมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝนและปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ เพิ่มพูนสติปัญญาและมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น

4) การพัฒนาให้มีความคิดที่ดี (Attitude) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์คนเราอาจมีความคิดทัศนคติที่เหมือนหรือต่างกัน ได้ การเปลี่ยนทัศนคติเป็นสิ่งที่ยาก หากองค์กรใดต้องการประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพองค์กร ก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรด้วยการหาเทคนิคหรือแนวทางใหม่ๆ จัดการความแตกต่างทางความคิดและสร้างวัฒนธรรมหรือมาตรฐานใหม่ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์กรให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ นั้นควรให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์การหรือนโยบายของรัฐ

ในกรณีที่เป็นราชการ ความรู้ด้านวิชาชีพ ความรู้เสริมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและความรู้ใหม่ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการส่วนในด้านทักษะหรือความชำนาญงานหากเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ได้ฝึกปฏิบัติงานให้เกิดทักษะ ความชำนาญเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้ดีตามมาตรฐาน เป้าหมายหรือตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ทำงานได้อย่างมีคุณภาพที่ดีขึ้นสำหรับการพัฒนาทางด้านทักษะนี้จะมีทั้งทักษะทางการปฏิบัติ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางการคิด ส่วนในด้านทัศนคตินั้น บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่ดีและถูกต้องในการทำงาน เช่นการพัฒนาจิตสำนึกและความเข้าใจในการทำงานเพื่อสาธารณะ การทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี (Team Work) เสริมสร้างความรู้สึกรักงานที่ถูกต้องในการทำงาน (Work Attitude) สร้างเสริมจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน (Sense of Service) และทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันไปด้วย ปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ มุ่งพัฒนาผู้การเป็นองค์กรที่เรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เนื่องจากความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆ เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กรนั้น และเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) หรือมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการ ที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) มุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน การพัฒนา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเจริญเติบโตขององค์กร

3.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่องอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าไม่หยุดนิ่ง หากขาดการปรับปรุงหรือการพัฒนาในการทำงานอาจทำให้บุคลากรกลายเป็นหย่อนความสามารถในหน่วยงาน ราชการก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลมีการบริหารงานภาครัฐเพื่อให้ประเทศมีความเจริญ ก้าวหน้า

ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ตามนโยบายเหล่านั้น ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และจำเป็นจะต้องพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงาน จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยมีนักวิชาการอธิบายความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

กระทรวงมหาดไทย (2485 อ้างถึงใน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง 2557, น. 12) กล่าวถึงบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายปกครองไว้ว่า กริยาทำทางนั้น เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเป็นการแสดงให้ผู้อื่นเขาเห็นว่าเป็นคน มีความรู้ ความสามารถและมีความ เข้มแข็งปานใด ถ้ากริยาทำทางเราเงื่องหงอยเดินหลังงอห่อไหล่ มีลักษณะเป็นคนเจ้าทุกข์ ออมโรค ดังนี้ ถึงแม้เราจะเป็นนักมวยที่เก่งกล้าสามารถ ผู้ที่จะชกต่อเราก็คงจะอยากลองเข้าชกต่อยดู ซึ่งเราจะชนะก็น่าจะเจ็บตัวบ้าง ผู้เรามีทำทางให้ศัตรูเกรงขามไม่กล้าต่อขยไม่ได้ การนั่งขอมข่อก็ดี การเดินหลังงอ หรือทำทางประหม่าสะทกสะท้านก็ดี เป็นสิ่งซึ่งแสดงความหวาดเกรงอยู่เสมอ นับเป็นการอ่อนแออยู่ในตัว ท่านผู้ใดเป็นเช่นนี้ ขอให้ฟังแก้ไขเสียเราควรจะได้เดิน ผึ่งผายได้ แต่ก็ไม่ควรให้ถึงกับตั้งตึงเกินควร การวางหน้าเศร้า ปล่อยผมเผ้ารุงรัง ถึงแม้จะมีร่างกายอวบอ้วน แข็งแรง ก็แสดงว่าเป็นคนเจ้าทุกข์อมโรค นับว่ามีลักษณะเป็นคนอ่อนแอเหมือนกัน ต่างกับผู้ที่ยิ้ม แยมแจ่มใสอยู่เสมอ บางท่านเมื่อพูดกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใหญ่กว่า ก็มักจะมีการอ้อมแอ้ม เสี่ยงสั้น เป็นการประหม่าสะทกสะท้านอยู่ในตัว แสดงความเกรงกลัวเกินไป เป็นการแสดงความ อ่อนแอโดยตรง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2557, น. 11-12) นักปกครองต้องมุ่งทำตน ให้มี 3 ภูมิ คือ ภูมิวุฒิ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ดังนี้

1. ภูมิวุฒิ คือการใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
2. ภูมิธรรม คือการตั้งตนอยู่ในศีล ชื่อสัตย์ สุจริต โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อ
3. ภูมิฐาน คือการวางตัวสมฐานะ ฐานะสูงขึ้นก็วางตัวให้สูงขึ้น แต่อย่าสูงจนลอย เรียกว่าสูงจนเท่าไม้คึดดิน หรืออย่าทำตัวสูงจนคนเข้าไม่ถึง ขณะเดียวกันก็อย่าทำตัวมอซอต่ำเกินไปจนใคร ๆ เขาดูถูก

สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง (2555, น. 75) กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็น แนวทางสำคัญ ในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. บุคลิกภาพ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีบุคลิกลักษณะที่น่าเคารพนับถือ นำเกรงขาม ผู้ที่มีบุคลิกดีจะมีลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง รอบรู้มีไหวพริบ ปฏิภาณ กริยาทำทางมาดมั่น การพูดจาจะใช้ภาษาที่ถูกต้อง นุ่มนวล ไม่หยาบคาย มีอารมณ์ขัน

2. การแต่งกาย ต้องเรียบร้อย ถูกระเบียบ ถูกกาลเทศะ การแต่งกายไปในงานต่าง ๆ ต้องให้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน ว่าในพิธีการต่าง ๆ ต้องแต่งกายเช่นใด การแต่งกายให้เหมาะสมกับงานและโอกาสจะสร้างความมั่นใจแก่ตนเองและความประทับใจแก่ผู้พบเห็น ถ้าแต่งเครื่องแบบ ต้องถูกต้องตามระเบียบ

3. สุขภาพอนามัย จิตใจที่สดชื่น ร่างกายที่แข็งแรง มีผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ การหมั่นดูแลสุขภาพและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

4. ความรู้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ทั้งความรู้ในงานในหน้าที่ ความรู้ของงานที่เกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมถึงความรู้รอบตัวทั่วไป

5. ความสามารถ ต้องหมั่นฝึกฝนนำความรู้ที่ได้รับไปทดลองปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ

6. ความประพฤติ ทักษะคติ ต้องมีหลักธรรมและมโนธรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการ ความประพฤติต้องมั่นอยู่ในความดีอย่างสม่ำเสมอ ไม่ให้ปรากฏว่าเป็นผู้มีชื่อเสียงในทางเสื่อมเสีย ทำตนให้เป็นที่พึ่งของประชาชน

7. ความตั้งใจต้องตั้งใจจริง มีความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อหวั่นไหว ห้วนเกรงต่ออุปสรรคใด ๆ

กิตติ บุญนาค (2554, น. 239) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ไม่ใช่เรื่องเล็ก ๆ ในองค์การของไทยอีกต่อไป เป็นเรื่องที่สำคัญ ต่อการอยู่รอดและดำรงอยู่ขององค์การไทยอย่างมีเสถียรภาพ ภายใต้เงื่อนไขขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization) และข้อตกลง ว่าด้วยการค้าเสรีแบบทวิภาคี (Free Trade Agreement : FTA) องค์การของไทย ที่มีรากฐานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่ไม่เข้มแข็งก็จะพบกับปัญหาทางด้านการแข่งขันสูงมาก โดยสังคมแห่งการแข่งขันในยุคหน้าจะไม่ได้เป็นการแข่งขันที่ขนาดของเงินทุนแต่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะแข่งขันกันด้วยความสามารถในการบริหารคน ในองค์การ จะแข่งขันกันที่ภูมิปัญญาของคนในองค์การเป็นสำคัญ “ความรู้ คืออำนาจ จะพัฒนาองค์การต้องพัฒนาคน” การแข่งขันในโลกยุคหน้าขององค์การใด ๆ ในโลกนี้จะย้อนกลับมาสู่เรื่องการบริหารคน และการพัฒนาคนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ประตูแห่งความสำเร็จ ดังนั้น องค์การสมัยใหม่ของไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีแผนปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD เสียใหม่ เพื่อรองรับต่อการแข่งขันในอนาคตซึ่งเป็นระบบของการแข่งขันแบบเสรีที่นักบริหารไทยไม่สามารถปฏิเสธ หรือหลีกเลี่ยงการแข่งขันได้

ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต (2552: ออนไลน์) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรต่อองค์การมีหลายประการ ดังนี้

1. ทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานน้อยลง
4. แบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ช่วยทำให้บุคลากรได้รับความรู้ เกิดความคิดใหม่ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

ศุภชัย ยาวะประภาส (2546, น. 174) ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ถึงแม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะผ่านการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีสมรรถนะไว้แล้ว ซึ่งโอ เกลนสตาลห์ ปราชญ์ด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เห็นว่าความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1. บุคลากรที่ผ่านการสรรหาหรือคัดเลือกเข้ามาทำงาน จะคำนึงถึงลักษณะงานที่กว้างมากกว่าที่จะคัดเลือกเข้ามาเพื่อทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งบางงานกระจายอยู่ในส่วนต่าง ๆ ทั่วหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องสร้างความคุ้นเคยกับงานบางแผนก และต้องมีการปฐมนิเทศฝึกอบรม
2. โครงการของหน่วยงานของรัฐมีการดำเนินงานตามนโยบาย เปลี่ยนแปลงพัฒนาตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง วิธีการที่จะปรับปรุงบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว คือการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดฝึกอบรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน
3. อาชีพที่จำกัดเฉพาะในงานภาครัฐ เช่น ตำรวจ พนักงานดับเพลิง ผู้ประเมินภาษี ผู้ตรวจสอบอาหาร พนักงานไปรษณีย์ วิศวกรสุขาภิบาล นักสังคมสงเคราะห์ เหล่านี้ต้องใช้ทักษะเฉพาะสำหรับงานหรืออาชีพนั้น วิชาความรู้ที่ศึกษามาจาก โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และยังมีหลายอย่างที่ยังไม่มีการสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้
4. ความรู้ในสาขาอาชีพมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ให้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่จำกัดตัวเองอยู่ในวงแคบ

5. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้ เป็นวิธีการที่เหมาะสมกว่าการที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาใหม่เพื่อให้ได้คนที่มีความจำเป็น

6. การฝึกอบรมผ่านวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การบรรยาย การอ่านหนังสือที่น่าสนใจ การสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การดูภาพยนตร์ หรือวิธีการฝึกอบรมอื่น ๆ ช่วยกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในการทำงานได้มากกว่าที่จะปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้พัฒนาลงคิด ลองดู ด้วยตนเอง

7. หน่วยงานจะเกิดความเป็นปึกแผ่น การประสานงานในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรเข้าใจเป้าหมาย ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งในระดับองค์กร และหน่วยงานย่อยภายในองค์กร และต้องดำเนินการให้เป็นระบบ ด้วยวิธีการที่จะสร้างความมั่นใจ ความนับถือซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร

8. การฝึกอบรมจะทำให้คุณภาพบุคลากรขององค์กร แตกต่างกันตามมิติต่าง ๆ เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งความรู้เรื่องงาน มารยาทในการทำงาน และทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการทำงาน ทักษะ และความเร็วในการปฏิบัติงาน

9. การฝึกอบรมต้องมีการวางแผน เตรียมการ ด้วยความรอบคอบ ระวังมิฉะนั้น หากไม่มีการวางแผนหรือวางแผนไม่ดีแล้วการฝึกอบรมอาจไม่เกิดประสิทธิภาพ ไม่คุ้มค่า

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, น. 140) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จึงต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมของตนก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคที่องค์กรต้องการบริหารจัดการความรู้ การเพิ่มคุณค่า และ ใช้คุณค่าที่มีอยู่ และเพิ่มขึ้นของบุคลากร เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร

3.4 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ถวิล บุญสวัสดิ์ (2532, น. 27) ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเกิดความชำนาญ และประสบการณ์ ถ้าบุคลากรมีความชำนาญและประสบการณ์อันเนื่องจากการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรจะลดน้อยลง อย่างไรก็ตามเพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพทำงานอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดต้องมีวิธีการบำรุงรักษาบุคลากร และการบำรุงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เมื่อบุคคลเข้ามา อยู่ในหน่วยงานแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด

และทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญในการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การจูงใจ ประโยชน์เกื้อกูล และขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทฤษฎี สาทร (2536, น. 177) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อช่วยส่งเสริมในการดำเนินงานของบุคลากรได้ถูกต้องและได้มีโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่หน่วยงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วยังเน้นถึงเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นที่ การบำรุงรักษาบุคลากร และการจูงใจ การดำเนินการที่ทำให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง มีเกียรติยศ สิ่งจูงใจที่สภาพของการทำงานจัดหน่วยงานให้น่าอยู่น่าปฏิบัติงาน ทุกคนมีความสามัคคีกัน การส่งเสริมบำรุงขวัญเป็นการสร้างความรู้สึกรักที่เกิดกับบุคลากรทั้งหลายว่าให้เขาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน และมีส่วนเป็นเจ้าของของหน่วยงานด้วยคนหนึ่ง

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร การพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทำให้บุคลากรดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสนใจ เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพจะส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย

3.5 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: ออนไลน์) วิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ มีหลายวิธีและหลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 วิธีได้แก่

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานนี้ เป็นวิธีที่ใช้กันอยู่มากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้มีการจัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาแบบนี้คืออาจทำให้ผลงานของหน่วยงานที่มีผู้ได้รับการพัฒนารวมอยู่ด้วยต้องลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพแต่ก็ยังนับว่าคุ้มค่า การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอยู่มี 3 วิธี คือ การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถทักษะและความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น

ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้ และการฝึกฝนความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะในการกำหนดเป้าหมายและระดับขีดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนว่า เมื่อสอนงานไปแล้ว จะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอะไรบ้าง อย่างไร และจะใช้เวลานานเท่าใด โดยเปรียบเทียบจากพื้นฐานเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า การสอนงานเป็นเรื่องของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริง ภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่า ซึ่งโดยปกติมักเป็นการสอนเนะกันแบบตัวต่อตัวหรืออาจเป็นการสอนกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดทำงานปกติของตนเอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกส่วนราชการ หรืออาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านก็ได้ ทั้งนี้นิยมกันอยู่ 4 วิธี ดังนี้

1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงวิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเอง และเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที

2) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับการบรรยายในชั้นเรียน จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับการฝึกอบรมในห้องไม่เน้นเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักการฝึกอบรมทางไกลคือ การยอมรับศักยภาพของบุคคลแต่ละคนที่จะแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ แทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่น ๆ รวมทั้งการพบกลุ่ม โดยมีวิทยากรทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือตอบปัญหา และสอนเสริมเป็นครั้งคราว

3) การดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่ง โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนว

ใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งนี้ยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่าง ๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุง การทำงานและเกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตน และหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคต

4) การศึกษาต่อหมายถึงการจัดส่งผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษาเพิ่มเติมยังสถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเป็ประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และตัวผู้ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งการพัฒนาวิธีนี้ต้องใช้ระยะเวลายาวและถือว่าเป็นการลงทุนให้แต่ละรายไม่ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 2 ปี หรือมากกว่า รวมทั้งค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากต่อบุคคล

3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้หากผู้ที่รับการพัฒนาไม่ได้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น

1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันทีกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ

2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

3) ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง

4) ติดตามข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญ ทั้งภายในและนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตน โดยอาจจะเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น

นาดเลอร์ (Nadler, 1989) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองที่สำคัญมี 3 ด้าน ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดย มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของ องค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

รัตนา เนื่องแก้ว (2548 อ้างถึงในสุจิตรา ยอดเสนาหา 2556: ออนไลน์) การพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจง ให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะ โครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิ ของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ

เทคโนโลยีใหม่ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน สุจิตรา ยอดเสนาหา 2556: ออนไลน์) การพัฒนาบุคลากรคือ กระบวนการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญจากการ ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่หัวหน้าได้รับมอบหมายให้แนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเล็ก ๆ ให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการในการแก้ปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงจึงเป็นวิธีพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเป็นวิธีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน

2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้ในกรณีให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก นโยบายในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินงาน แผนงาน มาตรฐานการทำงาน

3. การสอนงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ใช้ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

4. การฝึกหรือทดลองการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีความชำนาญ การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมีจะดำเนินการต่อจากการสอนงาน การแนะนำชี้แจง การปฐมนิเทศ

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ สามารถดำเนินการให้เกิดการพัฒนาได้

1) มอบหมายงานตามลำดับการเรียนรู้ จากเรื่องง่ายไปยังเรื่องยาก จากเรื่องที่ไม่มีปัญหาไปสู่เรื่องที่มีปัญหา หรือจากเรื่องที่ทำตามระบบง่าย ๆ ไปสู่เรื่องที่ต้องใช้ ความคิดพิจารณา

2) การมอบหมายงานต้องทำควบคู่กับการแนะนำชี้แจง หรือการสอนงาน และการให้ คำแนะนำปรึกษาเสมอ จึงต้องให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงวิธีการทำงาน หรือวัตถุประสงค์ ของการทำงานอย่างชัดเจน นอกจากการมอบหมายงาน ในหน้าที่ให้ปฏิบัติแล้ว จะต้องพัฒนา ความสามารถต่อไป

การมอบหมายงาน จะต้องคำนึงถึงหลักการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ต้องมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือต้องเอาความสำเร็จเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน การมอบงานให้เกิด ความภูมิใจว่าตนเองมีความสามารถและได้รับความไว้วางใจ เช่น มอบให้เป็นผู้วิทยากร มอบให้ไป ร่วมประชุมสัมมนาแทน ต้องพิจารณาความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลที่จะรับมอบ อาจเป็นการทำหลายบุคลากร โดยที่คาดไม่ถึง ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ในเรื่องที่รับมอบเพียงพอ

6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำ ปรึกษาการปฏิบัติงาน ในกรณี ต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้ คำปรึกษานี้เป็น การส่งเสริมสนับสนุนช่วยให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี และสามารถ ใช้เป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานได้อีกวิธีหนึ่งด้วย

- 1) การแนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน
- 2) การแนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง
- 3) การให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่เฉพาะได้แก่ ศึกษานิเทศก์

7. การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหาหรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถและการดำเนินการได้ อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือการปฏิบัติงานสามารถจัดทำได้ในทุกหน่วยงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545 อ้างถึงใน สุจิตรา ยอดเสน่ห์หา 2556: ออนไลน์) สรุปว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรมี 7 รูปแบบ ได้แก่

1. การฝึกอบรม
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
3. การวิจัยปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ
6. การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการ เสนอแนะ (coaching)

7. การศึกษาต่อ

สรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าจะต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และบุคลากร

4. โครงสร้างการบริหารราชการจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ หมู่บ้าน

การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของประชาชน เป็นภารกิจหลักของกระทรวงมหาดไทย เป็นงานที่มีความรับผิดชอบกว้างขวาง โดยเฉพาะในระดับตำบล หมู่บ้าน มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งได้รับการเลือกจากประชาชนในตำบล หมู่บ้าน มีหน้าที่รับเอานโยบายและแผนงานที่สำคัญของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ตามโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค



ที่มา : กระทรวงมหาดไทย, (2557).

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารราชการจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ หมู่บ้าน

5. ความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

5.1 ที่มาของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

5.1.1 ที่มาของกำนัน

กำนัน มีที่มาจากหน้าที่ให้นายอำเภอเป็นประธานประชุมผู้ใหญ่บ้านในตำบล เพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านในตำบลคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน 1 คน ขึ้นเป็นกำนัน หากมีผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นกำนันมากกว่า 1 คน ให้มีการออกเสียงลงคะแนน ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดได้รับการคัดเลือกให้เป็นกำนัน ในกรณีได้รับคะแนนเท่ากัน ให้ใช้วิธีจับสลาก

5.1.2 ที่มาของผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านมีที่มาจาก การเลือก โดยตรงจากรายชื่อบ้านในหมู่บ้านนั้น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.3 ที่มาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล

1) ที่มาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีที่มาจากหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนันท้องถิ่นร่วมกันพิจารณาคัดเลือกรายชื่อบ้านซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ

2) ที่มาของสารวัตรกำนัน

ในตำบลหนึ่ง ให้มีสารวัตรสำหรับเป็นผู้ช่วยของกำนัน จำนวน 2 คน โดยกำนันเป็นผู้คัดเลือก และต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด

3) ที่มาของแพทย์ประจำตำบล

แพทย์ประจำตำบล มีที่มาจากหน้าที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านประชุมพร้อมกันเลือกผู้ที่มีความรู้ในวิชาแพทย์ เป็นแพทย์ประจำตำบล จำนวน 1 คน สำหรับจัดการป้องกันความเจ็บไข้ ของรายชื่อบ้านในตำบลนั้น โดยการแต่งตั้งแพทย์ประจำตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลผู้มีสัญชาติไทย และต้องแต่งตั้งจากผู้ที่มีถิ่นที่อยู่ในตำบลนั้น เว้นแต่ผู้ที่เป็นแพทย์ประจำตำบล ที่ใกล้เคียงกันอยู่แล้ว และยอมทำการรวมเป็นสองตำบล ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรก็ให้แต่งตั้งได้

5.2 วาระของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

5.2.1 วาระของกำนัน

กำนันมีวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

5.2.2 วาระของผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านมีวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยมีอายุ ไม่ต่ำกว่า 25 ปีในวันรับเลือกจนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปี

5.2.3 วาระของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

5.2.4 วาระของแพทย์ประจำตำบล

แพทย์ประจำตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งจนกว่าจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

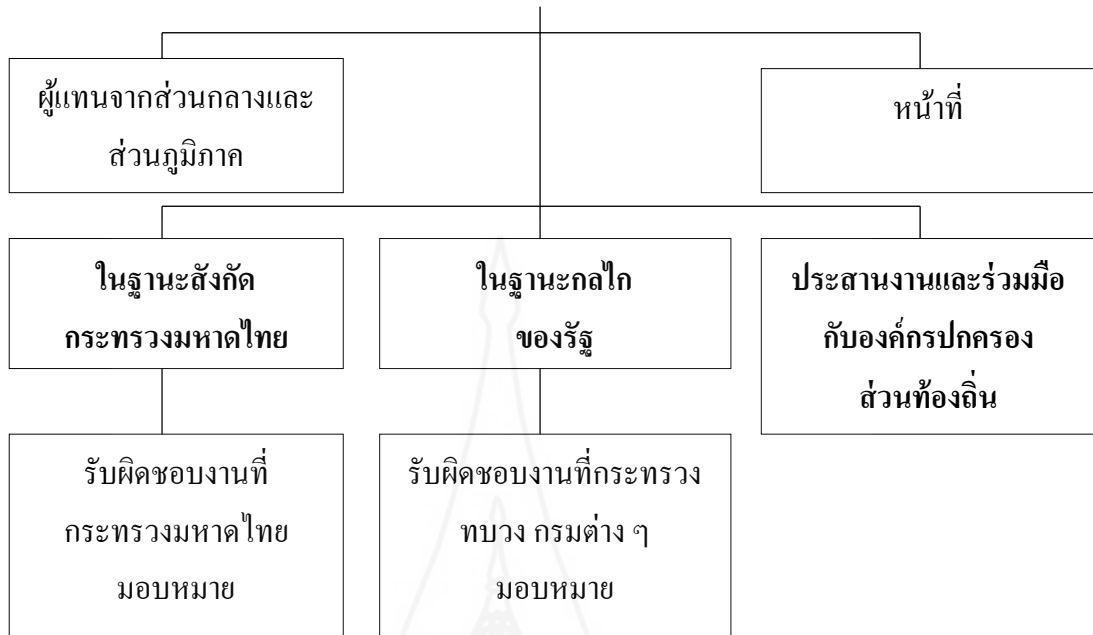
5.2.5 วาระของสารวัตรกำนัน

สารวัตรกำนัน ไม่มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น การแต่งตั้งและเปลี่ยนสารวัตรกำนันเป็นอำนาจเฉพาะตัวของกำนัน

5.3 อำนาจหน้าที่และบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2557, น.3-10) อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่12) พ.ศ.2552 และตามกฎหมายอื่น ๆ

กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน



ที่มา : กระทรวงมหาดไทย, (2557).

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างอำนาจหน้าที่และบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ

5.3.1 อำนาจหน้าที่และบทบาทของกำนัน

กำนัน มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1) หน้าที่ของกำนันผู้เป็นนายตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งปวงในตำบลนั้น และ แพทย์ประจำตำบล มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความปกติเรียบร้อยในตำบล คือ การที่จะว่ากล่าวราษฎร ในตำบลนั้น ให้ประพฤติตามกฎหมาย ป้องกันภัยอันตรายและรักษาความสุขของราษฎรในตำบล รับกิจสุขทุกข์ของราษฎรในตำบลขึ้นร้องเรียนต่ออำเภอ จังหวัด และรับข้อราชการมาประกาศ ประกาศ แก่ราษฎร จัดการตามพระราชกำหนด กฎหมาย เช่น การตรวจและนำเก็บภาษีอากร ในตำบล นอกจากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวโดยเฉพาะให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ให้กำนันมีอำนาจ หน้าที่เช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านด้วย และกำนันมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ดังนี้

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่า มีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้ เกิดขึ้นในตำบลของตน ต้องแจ้งความต่ออำเภอให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในตำบล ที่ใกล้เคียงต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อปรากฏ ว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมาย หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ได้กระทำความผิดกฎหมาย ให้จับผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่ออำเภอ

ข้อ 4 ถ้ามีหมายหรือมีคำสั่งตามหน้าที่ราชการให้จับผู้ใดในตำบลนั้น เป็นหน้าที่ของกำนันที่จะจับผู้นั้นแล้วรีบส่งต่อกรมการอำเภอ

ข้อ 5 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้นหรือให้ยึด กำนันต้องจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย

ข้อ 6 ถ้ามีผู้มาขออาศัยตัวคนหรือสิ่งของหรือผู้ต้องโทษกรรม จะทำกฎหมายตราดิน หรือมีผู้จะขอทำชันสูตรบาดแผล ให้กำนันสืบสวนฟังข้อความแล้วรีบนำตัวผู้ขอและผู้ต้องอาศัย และทรัพย์สินสิ่งของตามที่พาไปด้วยนั้น ไปยังอำเภอ ถ้าสิ่งของอย่างใดจะพาไปไม่ได้ ให้กำนันชันสูตรให้รู้เห็น แล้วนำความไปแจ้งต่ออำเภอในขณะนั้น

ข้อ 7 ถ้ากำนันรู้เห็นเหตุทุกข์ร้อนของราษฎร หรือการแปลกประหลาดเกิดขึ้นในตำบลต้องรีบรายงานต่ออำเภอให้ทราบ

ข้อ 8 ถ้าเกิดจลาจล ฆ่ากันตาย ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ไฟไหม้ หรือเหตุร้ายสำคัญในตำบลของตน หรือตำบลใกล้เคียง หรือมีผู้ร้ายจากที่อื่นมาฆ่าสุ่มในตำบล หรือมีเหตุควรสงสัยว่าลูกบ้านในตำบลบางคนจะเกี่ยวข้องเป็นโจรผู้ร้าย เป็นหน้าที่ของกำนันจะต้องเรียกผู้ใหญ่บ้านและลูกบ้านในตำบลออกช่วยต่อสู้ติดตามจับผู้ร้ายหรือติดตามเอาของกลางคืน หรือดับไฟ หรือช่วยอย่างอื่นตามควรแก่การ โดยเต็มกำลัง

ข้อ 9 ให้กำนันดูแลคนเดินทาง ซึ่งไม่มีเหตุควรสงสัยว่าจะเป็นผู้ร้าย ให้ได้มีที่พัก ตามควร

ข้อ 10 ถ้าผู้เดินทางด้วยราชการจะต้องการคนนำทาง หรือขาดแคลนพาหนะเสบียงอาหารลงในระหว่างทาง และจะร้องขอต่อกำนันให้ช่วงสงเคราะห์ กำนันต้องช่วยจัดหาให้ตามที่จะทำได้ ถ้าหากว่าการที่จะช่วยนั้นจะต้องออกราคาค่าจ้างเพียงใด ให้กำนันเรียกเอาแก่ผู้เดินทางนั้น

ข้อ 11 กำนันต้องร่วมมือและช่วยเหลือนายอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และสิ่งซึ่งเป็นสาธารณประโยชน์อื่นอันอยู่ในตำบลนั้น

ข้อ 12 กำนันต้องรักษาบัญชีสามะโนคร้ว และทะเบียนบัญชีของรัฐบาลในตำบลนั้นและคอยแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องกับบัญชีของผู้ใหญ่บ้าน

ข้อ 13 กำหนดต้องทำบัญชีสิ่งของซึ่งต้องภาษีอากรในตำบลนั้นยื่นต่ออำเภอ และนำราษฎรไปเสียภาษีอากรตามพระราชบัญญัติภาษีอากร

ข้อ 14 กำหนดกระทำการตามหน้าที่จะเรียกผู้ใดมาหรือให้ช่วยก็ได้

5.3.2 อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้ใหญ่บ้าน

ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้านของตน และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) อำนวยความเป็นธรรมและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน
- 2) สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น
- 3) ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในหมู่บ้านในการติดต่อหรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในหมู่บ้าน แจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่น ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การแก้ไขหรือช่วยเหลือ
- 5) ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่หรือการให้บริการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6) ควบคุมดูแลราษฎรในหมู่บ้านให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรตามที่ทางราชการได้แนะนำ
- 7) อบรมหรือชี้แจงให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในการนี้ สามารถเรียกรายกรมาประชุมได้ตามสมควร
- 8) แจ้งให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือในกิจการสาธารณประโยชน์เพื่อบำบัด ป้องกันภัยอันตรายสาธารณะอันมีมาโดยฉุกเฉิน ตลอดจนการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบภัย
- 9) จัดให้มีการประชุมราษฎรและคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
- 10) ปฏิบัติตามคำสั่งของกำนันหรือทางราชการ และรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปกติซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านให้กำนันทำพร้อมทั้งรายงานต่อนายอำเภอด้วย

11) ปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือตามที่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ มอบหมายนอกจากนี้ ผู้ใหญ่บ้านยังมีหน้าที่และอำนาจในการที่เกี่ยวข้องกับความอาญา ดังนี้

ข้อ 1 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมาย เกิดขึ้นหรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านของตนต้องแจ้งความต่อกำนันนายตำบลให้ทราบ

ข้อ 2 เมื่อทราบข่าวว่ามีการกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือสงสัยว่าได้เกิดขึ้นในหมู่บ้านใกล้เคียง ต้องแจ้งความต่อผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านนั้นให้ทราบ

ข้อ 3 เมื่อตรวจพบของกลางที่ผู้กระทำความผิดกฎหมายมีอยู่ หรือสิ่งของที่สงสัยว่าได้มาโดยการกระทำความผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งของสำหรับใช้ในการกระทำความผิดกฎหมาย ให้จับสิ่งของนั้นไว้และรีบนำส่งต่อกำนันตำบล

ข้อ 4 เมื่อปรากฏว่าผู้ใดกำลังกระทำความผิดกฎหมาย หรือมีเหตุควรสงสัยว่าเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดกฎหมาย ให้จับตัวผู้นั้นไว้ และรีบนำส่งต่อกำนัน

ข้อ 5 ถ้ามีหมายหรือคำสั่งตามหน้าที่ราชการ ให้จับกุมผู้ใดในหมู่บ้านนั้น เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านที่จะจับผู้นั้น และรีบส่งต่อกำนัน หรืออำเภอ

ข้อ 6 เมื่อเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ออกหมายสั่งให้ค้น หรือให้ยึด ผู้ใหญ่บ้านต้องจัดการ ให้เป็นไปตามหมาย

กล่าวโดยสรุปบทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 และตามกฎหมายอื่น ๆ ที่สำคัญมีรายละเอียด ดังนี้

1) ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457

- (1) อำนาจหน้าที่ในทางปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย
- (2) หน้าที่ต้องรายงานต่อทางราชการ เช่น รายงานความเดือดร้อนของราษฎรให้ทางราชการทราบเพื่อขอความช่วยเหลือ ปฏิบัติตามคำสั่งของทางราชการ
- (3) การจัดทำทะเบียน เช่น การปรับปรุงทะเบียนท้องที่ ข้อมูลจำนวนราษฎร

(4) การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร

(5) การฝึกอบรมราษฎรให้รู้จักกระทำการในยามรบ

(6) การบำรุงและส่งเสริมอาชีพแก่ราษฎร

(7) การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

(8) การอันเกี่ยวกับความอาญา เช่น อำนาจในการจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายส่งพนักงานสอบสวนท้องที่

2) ตามกฎหมายและระเบียบอื่น ๆ

(1) ตามกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร เช่น ผู้ใหญ่บ้านเป็นนายทะเบียน ผู้รับแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ และออกหลักฐานให้แก่ประชาชนนำไปยื่นต่อนายทะเบียน

(2) ตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน เช่น เป็นเจ้าพนักงานในการตรวจบัตรประจำตัวประชาชนเฉพาะด้านตรวจในพื้นที่

(3) ตามกฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนครอบครัว เช่น ผู้ใหญ่บ้านอาจต้องไปเป็นพยานบุคคลรับรองบุคคลที่ประสงค์จะจดทะเบียนสมรส ทะเบียนรับบุตรบุญธรรม

(4) ตามกฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ เช่น ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ไปกับเจ้าของ หรือตัวแทนนำสัตว์ที่ต้องจดทะเบียนรูปพรรณ ไปจดทะเบียนรูปพรรณ

(5) ตามกฎหมายว่าด้วยอาวุธปืน เช่น ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ให้คำรับรองเกี่ยวกับความประพฤติและหลักฐานของผู้ขออนุญาตมีและใช้อาวุธปืน

(6) ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2547 เช่น ต้องนำราษฎรไปแสดงตนเพื่อคัดเลือกทหาร

(7) ตามประมวลกฎหมายอาญา เช่น ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่จับกุม ผู้กระทำความผิด หรือจัดการให้เป็นไปตามหมายจับหรือหมายค้น ผู้ใหญ่บ้านและกำนันเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง เมื่อกระทำการตามอำนาจหน้าที่ ผู้ใดดูหมิ่นหรือขัดขวางย่อมมีความผิดต่อเจ้าพนักงานจะได้รับโทษหนักขึ้นกว่าความผิดต่อบุคคลธรรมดา

5.3.3 อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำ

ตำบล

1) อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

(1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก. ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านเท่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใหญ่บ้านให้กระทำ

ข. ให้นำความแจ้งต่อผู้ใหญ่บ้าน ถ้ารู้เห็นหรือทราบเหตุการณืที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในหมู่บ้านหรือในหมู่บ้านใกล้เคียง เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

ค. นำตัวคนจรซึ่งเข้ามาในหมู่บ้านและสงสัยว่าไม่ได้มาโดยสุจริตส่งต่อผู้ใหญ่บ้าน

ง. เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ต้องระงับเหตุปราบปราม ติดตามจับผู้ร้ายโดยเต็มกำลัง

จ. เมื่อตรวจพบหรือตามจับได้สิ่งของใดที่มีไว้เป็นความผิด หรือได้ใช้ หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิด หรือ ได้มาโดยกระทำความผิด ให้รีบนำส่งผู้ใหญ่บ้าน

ฉ. เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าผู้ใดได้กระทำความผิดและกำลังจะหลบหนีให้ควบคุมตัวส่งผู้ใหญ่บ้าน

ช. ตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสั่งการ โดยชอบด้วยกฎหมาย

(2) อำนาจหน้าที่และบทบาทของสารวัตรกำนัน สารวัตรกำนันมีหน้าที่ช่วยงานกำนันในตำบลนั้น ๆ โดยกำนันมีอำนาจเปลี่ยนสารวัตรได้

(3) อำนาจหน้าที่และบทบาทของแพทย์ประจำตำบล ช่วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำงาน และจัดการรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล และมีหน้าที่ ดังนี้

ก. คอยสังเกตตรวจตราโรคภัยไข้เจ็บที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรในตำบลนั้น และตำบล ที่ใกล้เคียง ถ้าเกิดโรคภัยร้ายแรง เช่น อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้ทรพิษ ต้องคิดป้องกัน ด้วยการแนะนำกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สั่งราษฎรให้จัดการป้องกันโรค เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น และแพทย์ประจำตำบลต้องเที่ยวตรวจตราชี้แจงแก่ราษฎรด้วย

ข. การป้องกันโรคภัยในตำบล เช่น ป้องกันไข้ทรพิษ ที่จะมียาแก้โรคไว้สำหรับตำบล ดูแลอย่าให้ในตำบลนั้นมีสิ่งโสโครกอันเป็นเชื้อโรค แพทย์ประจำตำบลต้องคิดอ่านร่วมดำเนินการกับแพทย์ประจำเมือง และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบล

ง. หากโรคภัยร้ายแรง เช่น อหิวาตกโรค กาฬโรค ไข้ทรพิษ โรคระบาด ปศุสัตว์ เกิดขึ้นในตำบล แพทย์ประจำตำบลต้องรับรายงานให้อำเภอบางมูลนาก โดยทันทีและต่อไปจนกว่าโรคจะสงบ

6. การพัฒนากำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ อำเภอบางมูลนาก

6.1 สภาพปัจจุบันและปัญหา

อำเภอบางมูลนาก เป็น 1 ใน 12 อำเภอของจังหวัดพิจิตร จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2435 ตั้งอยู่ภาคกลางตอนบนของประเทศไทย มีพื้นที่ประมาณ 354,941 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ออกเป็น 9 ตำบล 78 หมู่บ้าน โดยที่ทำการปกครองอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานดูแลรับผิดชอบงานปกครองท้องที่และการบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในสังกัดรวมทั้งสิ้น 264 คน แบ่งตามตำบล และตำแหน่ง ดังนี้

ตำบล	หมู่บ้าน	กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	แพทย์ประจำตำบล	สารวัตรกำนัน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	รวม
เนินมะกอก	12	1	11	1	2	24	1	40
บางไผ่	12	1	11	1	2	24		39
ภูมี	5	1	4	1	2	10		18
ท่าประดา	10	1	9	1	2	20	1	34
วังกรด	6	1	5	1	2	12		21
วังตะกู	12	1	11	1	2	24	1	40
วังสำโรง	7	1	6	1	2	14		24
ห้วยเขน	5	1	4	1	2	10		18
หอไกร	9	1	8	1	2	18		30
รวม	78	9	69	9	18	156	3	264

ภาพที่ 2.3 ข้อมูลอัตรากำลังกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง (2550) การพัฒนากำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นไปตามข้อสั่งการของกรมการปกครอง ระบุว่าที่ผ่านมารกรมการปกครอง สามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จากเดิมที่ส่วนกลางจะเป็นผู้ดำเนินการอบรมเอง เปลี่ยนมาเป็นส่วนกลางจะเป็นเพียงผู้ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการและทรัพยากรการบริหาร และส่วนภูมิภาคโดยจังหวัด อำเภอ จะทำหน้าที่หลักในการฝึกอบรม แต่ยังมีปัญหา ทางบุคลากรอีกหลายประการ เช่น การเข้าดำรงตำแหน่งใหม่แทนผู้ลาออกหรือหมดวาระ ทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ขาดความต่อเนื่อง ที่สำคัญการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่ผู้นำชุมชนดังกล่าวไม่เป็นไปตามความต้องการและศักยภาพของบุคลากร ทำให้การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความชำนาญให้แก่ผู้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ไม่ครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ กิตติ บุญนาค (2554: 21) ที่กล่าวว่า ถ้าจะสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรในอนาคตจะต้องวางแผนการพัฒนาคนตั้งแต่วันนี้ และมูลค่าเพิ่มในปัจจุบันที่ใส่ลงไป คนต้องสอดคล้องกับมูลค่าเพิ่มขององค์กรในอนาคต ซึ่งในองค์กรจะมีบุคลากรอายุงานมาก

น้อย ปานกลาง รวมอยู่ด้วยกัน ดังนั้น จึงต้องวางแผนการพัฒนาคนในแต่ละช่วงอายุที่มีทั้งคนเก่า และคนใหม่แตกต่างกันนั้นอย่างไรจึงจะเกิดความสมดุลในเชิงความรู้ ความสามารถ และเกื้อหนุน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 แผนพัฒนากำหนด ผู้ใหญ่บ้าน

ปัจจุบันการพัฒนากำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร บรรจุอยู่ใน แผนการพัฒนาบุคลากรของที่ทำกรปกครองอำเภอบางมูลนาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561 ประกอบด้วย

6.2.1 วิสัยทัศน์

“อำเภอบางมูลนาก มีบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านทัศนคติ วิธีคิด วิธีทำงาน มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

6.2.2 พันธกิจ

- 1) บริหารงานบุคลากร ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างถูกต้อง
- 2) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 3) สนับสนุนให้บุคลากรสร้าง พัฒนา นวัตกรรมและองค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ
- 4) พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการบูรณาการ ประสานงานและทำงานแบบเครือข่าย
- 5) สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 6) มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการทุกด้าน
- 7) เสริมสร้างการทำงานให้มีความสุข
- 8) บูรณาการแนวทางและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร นำไปเรียนรู้ และใช้ในการฝึกอบรม โดยการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารจากส่วนกลาง หรือแสวงหาการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่

6.2.3 ยุทธศาสตร์

กำหนดยุทธศาสตร์สอดคล้องกับหลักการยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2557-2561 เพื่อเสริมสร้าง ให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งนำมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของที่ทำกรปกครอง อำเภอ บางมูลนาก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารกำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สามารถดึงดูดและ รักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการกำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

6.2.4 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นและความชำนาญมากขึ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2) เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างผลงานที่มี คุณภาพและประสิทธิภาพ
- 3) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี และวัฒนธรรมในการทำงาน
- 4) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีทัศนคติที่ดี ทู่เมและเสียสละเพื่อองค์การร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ที่เน้นความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน
- 5) เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลงานที่สร้างสรรค์
- 6) บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพภายในและภายนอก

6.2.5 แผนขั้นตอนการพัฒนา

การพัฒนาประสิทธิภาพมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายได้แก่ ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ในระดับส่งเสริมสนับสนุน ได้แก่ ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบฝ่ายบริหารงานปกครอง ดำเนินการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนา การขอรับการสนับสนุนทรัพยากรด้านการบริหารจัดการ การดำเนินการอบรม ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561 จัดการอบรมพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนากทุกคนพร้อมกันปีละครั้ง ระยะเวลาการอบรม 1-2 วัน โดยใช้คุณลักษณะของนักปกครองท้องถิ่นและจริยธรรมที่พึงมี 10 ประการ (วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง (2550, น. 63) เป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรได้แก่

- 1) เป็นผู้ดำเนินชีวิตด้วยความศรัทธา มีความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรมว่ามีจริง เชื่อว่าตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติสูง เงินตอบแทนน้อย เชื่อว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือหัวหน้าราษฎรที่อาสาเข้ามาเพื่อเสียสละให้แก่งานแผ่นดิน เชื่อถือตนเองว่าเป็นมนุษยคนหนึ่ง ที่สามารถเป็นหัวหน้าราษฎรที่ดีได้

- 2) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติหน้าที่เพื่อหน้าที่ โดยปราศจากความโลภ ความโกรธ ความหลงส่วนตัว มาปะปน
- 3) เป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีแนวทางการปฏิบัติงานต้องการอาสาเข้ามาเพื่อเป็นผู้นำในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขราษฎรในท้องที่
- 4) เป็นผู้มีกาย วาจาขงาม มีความอดทนอดกลั้น อดออมในการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะหัวหน้าราษฎร
- 5) เป็นที่รักใคร่ของผู้พบเห็น เป็นคนมีจิตใจเอื้ออาทร กาย วาจาดี ใครเห็นก็รัก ศรัทธานับถืออยากใกล้ชิด
- 6) เป็นผู้มีความรู้ เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนทั้งวิชาการ ธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเลิศ
- 7) เป็นผู้มีวินัย จรรยาบรรณในการทำงาน รักษาระเบียบ วินัย ของบ้านเมือง และชุมชน
- 8) เป็นผู้ที่สามารถบริหารงานส่วนรวมใด ๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ พึงพอใจต่อการทำงานที่รับผิดชอบ
- 9) เป็นผู้ห่างไกลอบายมุข ไม่ดำเนินชีวิตที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ตนเองและชุมชน
- 10) เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียงในความคิด พอเพียงในจิตใจ และพอเพียงในความเป็นอยู่

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทิพย์ ทองสนธิ (2554) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ทำงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหาร ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ความต้องการพัฒนาตนเองที่มีปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นันทวัน ทองพิทักษ์ และเสาวลักษณ์ ภูสมสาย (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน และเพศหญิง จำนวน 100 คน จากการสุ่มอย่างง่าย (simple random) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาตนเองแบบปลายเปิด มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากแนวคิดทฤษฎีของ Likert's Scale จำนวน 37 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows วิเคราะห์สถิติพื้นฐานจากวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านสุขภาพร่างกาย พนักงานสายสนับสนุนเคยได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกคน จากเอกสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ส่งมาจากหน่วยงานภายนอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม โดยถูกบังคับหรือเป็นคำสั่งเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 68 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานสายสนับสนุนต้องการพัฒนาด้านการศึกษามากที่สุด รองลงมา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ปัญญาภรณ์ เอี่ยมละออ (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 70 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี วุฒิการศึกษาจบปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ช่วงอายุ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความต้องการพัฒนาทักษะ ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความคิดและการบริหาร ส่วนประเด็นสำคัญอันดับแรกของความต้องการในแต่ละด้าน คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมา คือ สนับสนุนให้รับการพัฒนาเพื่อพัฒนาความชำนาญในการบริหารคน บริหารงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์และการจูงใจในการทำงาน และศิลปะการบริหารจัดการและการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ต้องการพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมา คือ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดทำงบประมาณและการบริหารด้านการเงิน ทักษะด้านความคิดและการบริหาร ต้องการพัฒนาการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดสรรทรัพยากรในองค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ การปรับกระบวนการบริหารองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงเห็นสมควรที่ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อม ๆ กัน ควรจะมีการศึกษาและสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร ก่อนจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ได้ความต้องการในการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทัศนสถานหญิงชลบุรี

มงคล ชุมทอง (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ สายงาน ประเภทกลุ่มตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่ง โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 153 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้วยค่าสถิติไคว์แอสควร์ (Chi – Square) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริหาร และด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เมื่อจำแนกตามสายงาน ประเภทกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการทุกกลุ่มต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการมากที่สุด ยกเว้นกลุ่มสายงานปฏิบัติ ระดับ 1-5 ที่ต้องการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด สำหรับกิจกรรมที่ควรดำเนินการ ได้แก่ การเรียนรู้การปฏิบัติราชการ เช่น การทำงานเป็นทีม การติดตามประเมินผลงาน การจัดให้มีการพัฒนาอบรมบุคลากรโดยหน่วยงานภายนอกหรือวิทยากรจากหน่วยงานอื่นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ สายงาน ประเภทกลุ่มตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่ง กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทกลุ่มตำแหน่ง ประเภทกลุ่มตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และสายงาน

มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัตนากรณ์ คชมะเริง (2550) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความต้องการพัฒนารายด้านจากมากไปหาน้อย คือ 1) การปฏิบัติงาน 2) การบริหาร 3) บุคลิกภาพ 4) วิชาการ 5) สุขภาพ 6) จริยธรรมและจิตวิญญาณ โดยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเชิงจิต ไม่มีความสัมพันธ์ กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด เช่นเดียวกับภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านที่จำแนกตามอายุราชการ พบว่าด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุ่งอรุณ กระจมุกตาญจน์ (2551) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ทำงานอยู่ ณ ศูนย์สุขภาพชุมชน สังกัดสาธารณสุขเขต 14 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ความต้องการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบริหาร ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และความต้องการพัฒนาตนเองด้านบริการ โดยกลุ่มที่มีภูมิลำเนา อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศที่แตกต่างกันพบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริพร ไชยชุมพล (2552) ได้ทำการศึกษาความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาความต้องการและเสนอแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลบางปู มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว (คุณธรรม/จริยธรรม) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ

เพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตวิทยาในการใช้ถ้อยคำในการสนทนา เพื่อสร้างความประทับใจ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ต้องการให้แนะนำงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ที่กรณีโอนย้ายมาใหม่หรือได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ และการประชุมชี้แจงทิศทางการทำงานในด้านนโยบาย ด้านการบริหารต้องการในเรื่องความสามารถในการบังคับบัญชาและการมีภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ด้านภาษาอังกฤษ ต้องการให้บริการเอกสาร/สิ่งพิมพ์/วารสาร เพื่อเพิ่มพูนทักษะการพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษและจัดอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นในระดับต้น ระดับกลาง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องการใช้เทคโนโลยีสำหรับใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์ และค้นคว้าหาข้อมูล ข่าวสาร อินเทอร์เน็ต การฝึกอบรม โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงานสำเร็จรูป ข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านคุณสมบัติส่วนตัว (คุณธรรม/จริยธรรม) ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และจิตวิทยาในการใช้ถ้อยคำในการสนทนาเพื่อสร้างความประทับใจ โดยควรทำอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีกิจกรรมใหม่ๆ สอดแทรกเข้าไปในการทำงาน เช่น คุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาคูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่สามารถเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี และควรกำหนดนโยบายและแผนกิจกรรมในการพัฒนาทั้งระยะยาวและระยะสั้น ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนตำรวจภูธร ภาค 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และด้านภาษาต่างประเทศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพงษ์ รุ่งจิรกาล (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีสรรพากร ภาค 5 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาจบปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการภาษีและนิติกร มากที่สุด มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในภาพรวมข้าราชการ มีความต้องการพัฒนา 7 ด้าน ในระดับมากทุกด้าน โดยต้องการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านภาษา ด้านนันทนาการ

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านบริหาร จากผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาเป็นลำดับแรกในแต่ละด้าน 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาค้นคว้างานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ 3) การฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ระดับต้น กลาง สูง 3) การสอนงาน การนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาหรือจากผู้ที่มีประสบการณ์ 4) การจัดให้มีการอบรมภาษาต่างประเทศในระดับต้น กลาง สูง 5) การจัดสถานที่และอุปกรณ์กีฬาไว้ใช้ในงาน 6) การเสริมสร้างบุคลิกภาพด้วยการอบรมสัมมนา ฝึกปฏิบัติ 7) การกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

สิริภัทร จำจ้อย (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนากุศลกรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนากุศลกรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยมีกุศลกรสายสนับสนุน จำนวน 201 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนผสม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการบรรยาย พบว่า ความต้องการพัฒนากุศลกรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการพัฒนาด้านทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าในภาพรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านสุขภาพร่างกาย ไม่แตกต่างกัน

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกุศลกรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่ากุศลกรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยกุศลกรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง และกุศลกรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพัตรา ผสมทรัพย์ (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นระดับผู้ปฏิบัติ และมีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการฝึกอบรมด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานมากที่สุด รองลงมา คือด้านการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ด้านการจัดการฝึกอบรม โดยด้านการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ด้านการฝึกอบรมปฐมนิเทศ พบว่า มีความต้องการฝึกอบรมด้านมาตรฐานคุณภาพของงานมากเป็นลำดับแรก ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการในการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับของตำแหน่งและอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อความต้องการในการฝึกอบรมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อรุณ ห้วยแป (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 501 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ด้านสุขภาพ ด้านวิชาการ และด้านบริหาร ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติมีความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน

สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าบุคลากรขององค์กรโดยมากมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านจริยธรรม เป็นต้น ซึ่งความต้องการพัฒนาในด้านใดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรูปแบบในการพัฒนาที่ตรงความต้องการเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรทั้งสิ้น จำนวน 261 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)
กำนัน	9
ผู้ใหญ่บ้าน	69
แพทย์ประจำตำบล	9
สารวัตรกำนัน	18
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	156
รวม	261

ที่มา : ข้อมูลทำเนียบกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พ.ศ. 2561.

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert, 1932, p. 1-55)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert, 1932, p.1-55)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ให้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และด้านอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ให้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และรูปแบบอื่น ๆ

ผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ดังนี้
 คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ดังนี้
 คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว เห็นด้วย
 คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ไม่แน่ใจ
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ไม่เห็นด้วย
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคำเนินการ
 มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็น
 แนวทางในการสร้างเครื่องมือ และปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสมที่จะนำไปใช้งาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขต โครงสร้างเนื้อหาในแบบสอบถาม เพื่อให้มี
 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างผ่านการพิจารณา
 จากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของคำถามในด้านเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา
 สาระ ภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
 วัตถุประสงค์ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
 ข้อคำถามที่ใช้ได้คือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ปรากฏว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC
 อยู่ระหว่าง 0.67 – 1

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง โดยนำ
 แบบสอบถามที่ได้ความเที่ยงตรง และมีค่าสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ นำไปทดลอง
 ใช้ (try – out) กับกลุ่ม ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มา
 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ใช้วิธีจัดแบ่งร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและ
 กลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง คือ มีค่า t มากกว่า
 1.75 ขึ้นไป (Ferguson. 1981, p. 180) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1990, p. 169)
 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา

3.2 การเก็บข้อมูลภาคสนาม เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเชิงสำรวจจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกคนของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ผู้ศึกษาเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 261 ชุด

3.2.2 ผู้ศึกษาคำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ จำนวน 261 คน และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 261 ชุด

3.3 การเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถาม จำนวน 261 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 261 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปร อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

4. แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. สรุปความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (Frequency) และสังเคราะห์ข้อความโดยนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยาย

4.2 เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ตอนที่ 2 (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ตอนที่ 3 (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเรื่องดังกล่าว เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเรื่องดังกล่าว เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเรื่องดังกล่าว ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเรื่องดังกล่าว ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเรื่องดังกล่าว ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบให้คะแนนตามค่าน้ำหนักด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ (Frequencies)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ t-test และ F-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ จึงขออธิบายไว้ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
ss	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม โดยรวมและเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน 261 คน รายละเอียดข้อมูลทั่วไปแสดงด้วยตารางที่ 4.1- 4.8

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	173	66.30
หญิง	88	33.70
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายจำนวน 173 คน (ร้อยละ 66.3) และอีก 88 คน เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 33.70)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25-36 ปี	27	10.30
37-48 ปี	121	46.40
49-60 ปี	102	39.10
มากกว่า 60 ปี	11	4.20
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37-48 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน (ร้อยละ 46.40) รองลงมา มีอายุระหว่าง 49-60 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 39.10) อายุระหว่าง 25-36 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 10.30) และมีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 4.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถม	51	19.50
มัธยมต้น	56	21.50
มัธยมปลาย	111	42.50
อนุปริญญา	25	9.60
ปริญญาตรี	17	6.50
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.40
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลายมากที่สุด จำนวน 111 คน (ร้อยละ 42.50) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 56 คน (ร้อยละ 21.50) ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 19.50) ระดับอนุปริญญา มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.60) ระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.50) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กำนัน	9	3.40
ผู้ใหญ่บ้าน	69	26.40
แพทย์ประจำตำบล	9	3.40
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	156	59.80
สารวัตรกำนัน	18	6.90
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด จำนวน 156 คน (ร้อยละ 59.80) รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 69 คน (ร้อยละ 26.40) ตำแหน่งสารวัตรกำนัน จำนวน 18 คน (ร้อยละ 6.90) ตำแหน่งกำนันและแพทย์ประจำตำบล มีจำนวนเท่ากัน 9 คน (ร้อยละ 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	14	5.40
1-5 ปี	131	50.20
6-10 ปี	60	23.00
มากกว่า 10 ปี	56	21.50
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 131 คน (ร้อยละ 50.20) รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 23.00) มากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 21.50) และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามประสบการณ์การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	213	81.60
ไม่เคย	48	18.40
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากรเคยเข้ารับการพัฒนาในปีที่ผ่านมา มากกว่าไม่เคยเข้ารับการพัฒนา โดยเคยเข้ารับการพัฒนา จำนวน 213 คน (ร้อยละ 81.60 คน) และไม่เคยเข้ารับการพัฒนาจำนวน 48 คน (ร้อยละ 18.40)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามรูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เป็นหมู่คณะ

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (เป็นหมู่คณะ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	74	28.40
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ	1	0.40
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	17	6.50
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3	1.10
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ	2	0.80
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	9	3.40
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	24	9.20
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	13	5.00
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	1	0.40
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศเพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ		
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ	1	0.40
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ	1	0.40
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	3	1.10
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	1	0.40
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (เป็นหมู่คณะ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	4	1.50
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ		
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	2	0.80
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ		
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	3	1.10
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	3	1.10
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ		
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	1	0.40
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ		
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ	1	0.40
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	1	0.40
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน ไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (เป็นหมู่คณะ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	13	5.00
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ	3	1.10
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน ไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ	1	0.40
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ	2	0.80
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ	4	1.50

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (เป็นหมู่คณะ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ	1	0.40
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์กร	5	1.90
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ	1	0.40
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร 2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ 4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์กร 6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ	2	0.80

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ (เป็นหมู่คณะ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร	1	0.40
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์กร		
6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ		
2) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ	1	0.40
3) การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่		
4) การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ		
5) การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์กร		
6) การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ		
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชากรเคยเข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะเป็นหมู่คณะ ในรูปแบบการประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร มากที่สุดจำนวน 74 คน ร้อยละ (28.40) รองลงมาคือ รูปแบบการประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากรรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 24 คน (ร้อยละ 9.20) น้อยที่สุด คือ รูปแบบการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร รูปแบบการจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศเพื่อทราบกฎระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่ขององค์กร จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ รูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ รูปแบบการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ รูปแบบการจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศเพื่อทราบกฎระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่ขององค์กร และ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามรูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เป็นรายบุคคล

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ (รายบุคคล)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ จากแหล่งต่าง ๆ	78	29.90
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและ นำมาปรับปรุงตนเอง	41	15.70
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล	3	1.10
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา	7	2.70
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	4	1.50
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ จากแหล่งต่าง ๆ	49	18.80
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและ นำมาปรับปรุงตนเอง		
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ จากแหล่งต่าง ๆ	3	1.10
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล		
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ จากแหล่งต่าง ๆ	4	1.50
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา		
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดี และนำมาปรับปรุงตนเอง	1	0.40
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล		
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและ นำมาปรับปรุงตนเอง	3	1.10
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ (รายบุคคล)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง	1	0.40
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล		
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล	1	0.40
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล		
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา	1	0.40
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล		
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ	7	2.70
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง		
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล		
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ	5	1.90
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง		
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา		
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ	1	0.40
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง		
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ (รายบุคคล)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ	1	0.40
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง		
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล		
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา		
1) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ	2	0.80
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง		
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา		
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล		
2) การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง	1	0.40
3) การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล		
4) การศึกษาต่อในสถานศึกษา		
5) การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล		
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประชากรเคยได้รับการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ (รายบุคคล) มากที่สุด รูปแบบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ จำนวน 78 คน (ร้อยละ 29.90) รองลงมาคือ รูปแบบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ รูปแบบการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง จำนวน 49 คน (ร้อยละ 18.80) น้อยที่สุดคือ รูปแบบสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง รูปแบบการนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายบุคคล จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และรูปแบบการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง

รูปแบบการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายบุคคล รูปแบบการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการศึกษาต่อในสถานศึกษา รูปแบบการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ รูปแบบการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง รูปแบบ การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ รูปแบบการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่าง ที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง รูปแบบการนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายบุคคล รูปแบบการศึกษาต่อในสถานศึกษา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.40) และ รูปแบบการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง รูปแบบการนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายบุคคล รูปแบบการศึกษาต่อในสถานศึกษา รูปแบบการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ (0.40)



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.9 – 4.15

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. การแต่งกาย การดูแลใบหน้า ทรงผม ให้ดูดี เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ	3.64	0.99	มาก
2. การแสดงออกพฤติกรรมที่ถูกต้องตามมารยาท สังคมไทยและสากลในสถานที่และเวลาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.58	0.78	มาก
3. การพูดต่อหน้าสาธารณชนเนื่องใน โอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวเปิดงาน กล่าวอวยพร กล่าวแสดงความยินดี กล่าวไว้อาลัย ฯลฯ	3.50	0.97	ปานกลาง
4. การฝึกเอาชนะตนเอง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น	3.60	0.83	มาก
5. การเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.62	0.74	มาก
6. เทคนิคการสร้างการตัดสินใจที่ดี	3.70	0.76	มาก
รวม	3.61	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เทคนิคการสร้าง การตัดสินใจที่ดี ($\bar{X}=3.70$) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การแต่งกาย การดูแลใบหน้า ทรงผม ให้ดูดี เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X}=3.64$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การพูด ต่อหน้าสาธารณชนเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวเปิดงาน กล่าวอวยพร กล่าวแสดงความยินดี กล่าวไว้อาลัย ฯลฯ ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. การสร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร	3.99	0.73	มาก
2. การสร้างความรู้ อำนาจหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวกับความอาญา	3.85	0.74	มาก
3. การสร้างความรู้ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนและ บัตรประจำตัวประชาชน	3.80	0.76	มาก
4. การสร้างความรู้ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ รับราชการทหาร	3.50	0.80	ปานกลาง
5. การสร้างความรู้ตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน	3.62	0.76	มาก
6. การสร้างความรู้ในกฎหมายตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา	3.64	0.82	มาก
7. การสร้างความรู้ตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ ป่าสงวน แห่งชาติ การสงวนคุ้มครองสัตว์ป่า	3.56	0.81	มาก
8. การสร้างความรู้ในกฎหมายความแพ่งหรือความอาญา อันยอมความได้	3.65	0.76	มาก
9. การสร้างความรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมาย การเช่าที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	3.81	0.72	มาก
10. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการประสานและปฏิบัติ งานให้กับ อบต.	3.65	0.72	มาก
รวม	3.71	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$)
พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อ
ราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร ($\bar{X}=3.99$) รองลงมา

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจหน้าที่กำนันผู้ใหญ่บ้านด้วยความอาญา ($\bar{X}=3.85$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสร้างความรู้ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการบริหาร

ด้านการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง	3.61	0.91	มาก
2. การบริหารงานโดยให้ราษฎรมีส่วนร่วม	3.89	0.72	มาก
3. การบริหารงานในหมู่บ้าน	3.93	0.69	มาก
4. จูงใจประชาชน	3.84	0.71	มาก
5. หลักและเทคนิคในการมอบหมายงานตามตำแหน่งที่ รับผิดชอบ	3.75	0.74	มาก
6. เทคนิคการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน	3.89	0.67	มาก
7. เทคนิคการติดต่อสื่อสารในหมู่บ้าน	3.79	0.70	มาก
รวม	3.81	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านการบริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ การบริหารงานในหมู่บ้าน ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารงานโดยให้ราษฎรมีส่วนร่วม และเทคนิคการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านมีคะแนนเท่ากัน ($\bar{X}=3.89$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. ทักษะการวางแผนปฏิบัติงาน	3.77	0.74	มาก
2. ทักษะในการจัดทำแผน/โครงการ	3.75	0.75	มาก
3. ในการบริหารงานตามแผนงาน/โครงการ	3.72	0.75	มาก
4. หลักและเทคนิคการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.70	0.75	มาก
5. ทักษะในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน	3.67	0.76	มาก
รวม	3.72	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะการวางแผน ($\bar{X}=3.77$) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะในการจัดทำแผน/โครงการ ($\bar{X}=3.75$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ทักษะในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.67$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ

ด้านสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. เทคนิคการออกกำลังกายที่เหมาะสม	3.54	0.77	มาก
2. การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและถูก สุขลักษณะ	3.69	0.79	มาก
3. เทคนิคการรณรงค์ต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดใน ชุมชน	3.82	0.80	มาก
4. เทคนิคการฝึกจิตให้มีสมาธิ	3.51	0.77	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
5. การพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) เช่น การระงับ ความโกรธ ความรัก ความโลภ ความหลง	3.49	0.84	ปานกลาง
6. เทคนิคการปล่อยวาง	3.45	0.83	ปานกลาง
7. การรักษานามยี่สิบสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพที่ดีของ ตนเอง	3.68	0.75	มาก
รวม	3.60	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านสุขภาพ โดยภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ เทคนิคการรณรงค์ต่อต้านอบายมุข และสิ่งเสพติด ในชุมชน ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X}=3.69$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทคนิคการปล่อยวาง ($\bar{X}=3.45$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม

ด้านจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. การสร้างจิตสำนึกแห่งการเป็นผู้นำ	3.83	0.75	มาก
2. หลักในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดี ของสังคม	3.68	0.70	มาก
3. หลักในการส่งเสริมจริยธรรมแก่คนในหมู่บ้าน	3.81	0.70	มาก
4. การสร้างความรักและศรัทธาในงานและหมู่บ้าน	3.84	0.73	มาก
5. การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	3.83	0.74	มาก
6. การมีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคมในหมู่บ้าน	3.84	0.72	มาก
7. หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง	3.86	0.77	มาก
รวม	3.81	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความรักและศรัทธาในงานและหมู่บ้าน และการมีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคมในหมู่บ้าน มีคะแนนเท่ากัน ($\bar{X}=3.84$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ หลักในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ($\bar{X}=3.68$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร
ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม

ความต้องการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.61	0.65	มาก
2. ด้านวิชาการ	3.71	0.55	มาก
3. ด้านการบริหาร	3.81	0.59	มาก
4. ด้านการปฏิบัติงาน	3.72	0.66	มาก
5. ด้านสุขภาพ	3.60	0.64	มาก
6. ด้านจริยธรรม	3.81	0.62	มาก
รวม	3.71	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ของความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหาร และด้านจริยธรรม มีคะแนนเท่ากัน ($\bar{X}=3.81$) รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.72$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพ ($\bar{X}=3.60$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรที่มีเพศต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร
ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม	3.72	0.50	3.69	0.47	0.46	0.64
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.62	0.66	3.59	0.63	0.31	0.76
2. ด้านวิชาการ	3.73	0.57	3.66	0.54	1.04	0.30
3. ด้านการบริหาร	3.81	0.61	3.82	0.57	-0.11	0.91
4. ด้านการปฏิบัติงาน	3.69	0.69	3.78	0.61	-1.03	0.30
5. ด้านสุขภาพ	3.61	0.65	3.58	0.65	0.28	0.78
6. ด้านจริยธรรม	3.84	0.64	3.75	0.61	1.17	0.24

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ในทุกด้านเมื่อ
เปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ

สมมติฐานที่ 2 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	1.27	0.42	0.99	0.40
	ภายในกลุ่ม	257.00	109.46			
	รวม	260	110.73			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.78	0.26	0.84	0.47
	ภายในกลุ่ม	257.00	79.83			
	รวม	260	80.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการบริหาร จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.48	0.16	0.44	0.72
	ภายในกลุ่ม	257.00	92.81			
	รวม	260	93.29			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.35	0.12	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	257.00	113.72			
	รวม	260	114.08			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	1.74	0.58	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	257.00	106.88			
	รวม	260	108.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสุขภาพ
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.00	1.74	0.58	1.40	0.24
	ภายในกลุ่ม	257.00	106.88			
	รวม	260	108.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร
ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
1.ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.57	0.19		
2.ด้านวิชาการ					0.79	0.50
3.ด้านการบริหาร	ภายในกลุ่ม	257.00	61.98			
4.ด้านการปฏิบัติงาน						
5.ด้านสุขภาพ	รวม	260	62.55			
6.ด้านจริยธรรม						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ

สมมติฐานที่ 3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรที่มีตำแหน่งต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	4.00	0.72	0.18		
ด้านบุคลิกภาพ					0.42	0.79
	ภายในกลุ่ม	256.00	110.01			
	รวม	260	110.73			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.07	0.52	1.69	0.15
	ภายในกลุ่ม	256.00	78.54			
	รวม	260	80.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการบริหาร จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.58	0.71	2.02	0.09
	ภายในกลุ่ม	256.00	90.44			
	รวม	260	93.29			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.00	2.05	0.51	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	256.00	112.03			
	รวม	260	114.08			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.00	1.23	0.31	0.73	0.57
	ภายในกลุ่ม	256.00	107.40			
	รวม	260	108.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสุขภาพ
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.00	0.48	0.12	0.30	0.88
	ภายในกลุ่ม	256.00	102.06			
	รวม	260	102.54			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร
ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
1.ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.00	0.67	0.17	0.69	0.60
2.ด้านวิชาการ						
3.ด้านการบริหาร	ภายในกลุ่ม	256.00	61.88			
4.ด้านการปฏิบัติงาน						
5.ด้านสุขภาพ	รวม	260	62.55			
6.ด้านจริยธรรม						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4 กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	4.77	1.59	3.86	0.01
	ภายในกลุ่ม	257.00	105.96			
	รวม	260	110.73			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในกรณี que ทดสอบความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย LSD ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	3.92	3.92	0.41*		
1-5 ปี	3.50		3.50		
6-10 ปี	3.59			3.59	
มากกว่า 10 ปี	3.79				3.79

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ แตกต่าง จากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ แตกต่าง จากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	1.99	0.66	2.17	0.09
	ภายในกลุ่ม	257.00	78.63			
	รวม	260	80.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.26	0.09	0.24	0.87
	ภายในกลุ่ม	257.00	93.03			
	รวม	260	93.29			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหาร
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลา
การดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.49	0.16	0.37	0.77
	ภายในกลุ่ม	257.00	113.58			
	รวม	260	114.08			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านสุขภาพ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	1.00	0.33	0.79	0.50
	ภายในกลุ่ม	257.00	107.63			
	รวม	260	108.62			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4. ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสุขภาพ
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านจริยธรรม จำแนกตามระยะเวลา
การดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ด้านจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.56	0.19	0.47	0.70
	ภายในกลุ่ม	257.00	101.97			
	รวม	260	102.54			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร
ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม จำแนกตามระยะเวลา
การดำรงตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
1.ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.00	0.86	0.29	1.19	0.31
2.ด้านวิชาการ						
3.ด้านการบริหาร	ภายในกลุ่ม	257.00	61.69			
4.ด้านการปฏิบัติงาน						
5.ด้านสุขภาพ	รวม	260	62.55			
6.ด้านจริยธรรม						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ไม่พบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเอง ในทุกด้าน
เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร**

การศึกษาแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ผู้ศึกษาได้พิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและแยกเป็นรายข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังแสดงในตารางที่ 4.39 – 4.44

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
การพัฒนาโดยการศึกษา

การพัฒนาโดยการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา	3.59	0.90	เห็นด้วย
2. การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.68	0.78	เห็นด้วย
3. การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว	3.03	0.95	ไม่แน่ใจ
4. การศึกษาต่อด้วยทุนของหน่วยงานต้นสังกัด	3.38	1.00	ไม่แน่ใจ
5. การศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วน	3.11	0.96	ไม่แน่ใจ
6. การศึกษาต่อนอกเวลาราชการ	3.34	0.95	ไม่แน่ใจ
รวม	3.35	0.67	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การพัฒนาโดยการศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X}=3.35$) ค่าเฉลี่ยรายข้อการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.68$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X}=3.59$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว ($\bar{X}=3.03$)

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
การพัฒนาโดยการฝึกอบรม

การพัฒนาโดยการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การเข้าร่วมฝึกอบรมในเวลาราชการ โดยทุนอุดหนุน จากหน่วยงานต้นสังกัด	3.74	0.87	เห็นด้วย
2. การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.86	0.75	เห็นด้วย
3. การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วย งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.90	0.73	เห็นด้วย
4. การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญใน การปฏิบัติงาน	3.85	0.71	เห็นด้วย
5. การให้หน่วยงานต้นสังกัดจัด โครงการฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร	3.73	0.75	เห็นด้วย
6. การเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน	3.43	0.84	ไม่แน่ใจ
รวม	3.75	0.65	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การพัฒนาโดยการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
เห็นด้วย ($\bar{X}=3.75$) ค่าเฉลี่ยรายข้อการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.90$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับเห็นด้วย คือ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
($\bar{X}=3.86$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในไม่แน่ใจ คือ การเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X}=3.43$)

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดและนอกหน่วยงาน	3.66	0.74	เห็นด้วย
2. การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้นำหมู่บ้านอื่น ๆ	3.76	0.73	เห็นด้วย
3. การเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงาน	3.53	0.74	เห็นด้วย
4. การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.67	0.75	เห็นด้วย
5. การศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	3.78	0.73	เห็นด้วย
6. การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานตนเอง	3.57	0.73	เห็นด้วย
รวม	3.66	0.59	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.41 พบว่า การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ($\bar{X}=3.66$) ค่าเฉลี่ยรายข้อการศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์อินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย($\bar{X}=3.78$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้นำหมู่บ้านอื่น ๆ ($\bar{X}=3.76$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงาน($\bar{X}=3.53$)

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.71	0.73	เห็นด้วย
2. เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร	3.54	0.74	เห็นด้วย
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงในการถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า	3.55	0.75	เห็นด้วย
4. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขององค์กร	3.49	0.67	ไม่แน่ใจ
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯลฯ	3.72	0.74	เห็นด้วย
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน	3.62	0.71	เห็นด้วย
7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	3.59	0.81	เห็นด้วย
รวม	3.60	0.61	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.42 พบว่า การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.60$) ค่าเฉลี่ยรายข้อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายกลุ่มกำนัน
ผู้ใหญ่บ้านฯลฯ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.72$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
เห็นด้วย คือ การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่
ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.71$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือการเสริมสร้างวัฒนธรรม
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร ($\bar{X}=3.49$)

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน

การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การศึกษาดูงานภายในประเทศ	3.48	1.06	ไม่แน่ใจ
2. การศึกษาดูงานในต่างประเทศ	2.56	1.29	ไม่แน่ใจ
3. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.67	0.85	เห็นด้วย
4. การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ	3.69	0.85	เห็นด้วย
5. การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.67	0.84	เห็นด้วย
6. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ	3.62	0.84	เห็นด้วย
7. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.83	0.81	เห็นด้วย
รวม	3.50	0.75	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.43 พบว่า การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X}=3.50$) ค่าเฉลี่ยรายชื่อการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.83$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือการศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.69$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในไม่แน่ใจ คือ การศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X}=2.56$)

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน

การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การพัฒนาโดยการศึกษา	3.35	0.67	ไม่แน่ใจ
2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม	3.75	0.65	เห็นด้วย
3. การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.66	0.59	เห็นด้วย
4. การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.60	0.61	เห็นด้วย
5. การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน	3.50	0.75	ไม่แน่ใจ
รวม	3.57	0.53	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาพรวมแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ทั้ง 5 รูปแบบ มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.57$) การพัฒนาโดยการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย
($\bar{X}=3.75$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง
($\bar{X}=3.66$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในไม่แน่ใจ คือ การพัฒนาโดยการศึกษา ($\bar{X}=3.35$)

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการ
พัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร**

การศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด
โดยวิธีการแจกแจงความถี่ ดังแสดงในตารางที่ 4.45 – 4.46

ตารางที่ 4.45 ค่าความถี่ ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเอง
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ
ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และด้านอื่น ๆ

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ของ คำตอบ (f)
ด้านบุคลิกภาพ	
1. ควรจัดฝึกอบรมเทคนิคการพูดต่อหน้าสาธารณชน	32
2. ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลิกภาพ	27
ด้านวิชาการ	
1. ควรกำหนดเรื่องในการอบรม ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ	24
2. ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ได้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับนโยบาย และโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	11
3. ควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	15
4. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้าร่วม พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างจริงจัง	39

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ของคำตอบ (f)
ด้านการบริหาร	
1. ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบาย แผนการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	24
ด้านการปฏิบัติงาน	
1. ส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน	34
2. จัดให้มีการฝึกอบรมการจัดทำแผนหมู่บ้าน การเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน	31
ด้านสุขภาพ	
1. ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี	25
2. ควรจัดการแข่งขันกีฬาแบบต่อเนื่อง	7
ด้านจริยธรรม	
1. ควรจัดให้มีโครงการศึกษา ปฏิบัติธรรม และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาออกสถานที่	15
2. ควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาให้ดำเนินงานทุกหมู่บ้านทุกเดือน	11
ด้านอื่น ๆ	
1. ต้องการให้ผู้บริหารองค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์	22
2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีกองทุนช่วยเหลือกำนันผู้ใหญ่บ้านฯ หรือบุคคลในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือเจ็บป่วยและต้องใช้เวลารักษา	18

จากตารางที่ 4.45 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ควรจัดฝึกอบรมเทคนิคการพูดต่อหน้าสาธารณชน มากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ
2. ด้านวิชาการ พบว่า ควรกำหนดเรื่องในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับนโยบาย และ โครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริม สนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าร่วมพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างจริงจัง ตามลำดับ
3. ด้านการบริหาร พบว่า ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายแผนการบริหารงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด รองลงมา คือ จัดให้มีการฝึกอบรม การจัดทำแผนหมู่บ้าน การเขียนโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน
5. ด้านสุขภาพ พบว่า ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี รองลงมา คือ ควรจัดการแข่งขันกีฬาแบบต่อเนื่อง
6. ด้านจริยธรรม พบว่า ควรจัดให้มีโครงการศึกษาปฏิบัติธรรมและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนานอกสถานที่ มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาให้ดำเนินงานทุกหมู่บ้านเป็นประจำทุกเดือน
7. ด้านอื่น ๆ พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารองค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีกองทุนช่วยเหลือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือบุคคลในครอบครัวที่ประสบปัญหาหรือเจ็บป่วยและต้องใช้เวลารักษา

ตารางที่ 4.46 ค่าความถี่ ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และรูปแบบอื่น ๆ

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ของคำตอบ (f)
การพัฒนาโดยการศึกษา	
1. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาควรให้สถาบันการศึกษาใช้สถานที่ในการเรียนการสอนภายในอำเภอ	21
การพัฒนาโดยการฝึกอบรม	
1. ควรส่งเสริมและพัฒนาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	33
2. ควรส่งเสริมกิจกรรมการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้ชีวิต แบบพอเพียงหรือในรูปแบบการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถนอกพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้	24
การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	
1. ควรส่งเสริมการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง	8
การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
1. ควรส่งเสริมและพัฒนาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ใช้ระบบเครือข่าย เศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งและระบบการประสานงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเครือข่ายในชุมชน อื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง	17

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ของคำตอบ (f)
2. ควรส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และ ร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน	26
1. ส่งเสริมการศึกษาดูงานด้านเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง บนรากฐานศักยภาพแต่ละชุมชน การพัฒนารูปแบบอื่น ๆ	38
1. ส่งเสริมให้มีการจัดรูปแบบและกิจกรรมเศรษฐกิจ พอเพียงในชุมชน	7

จากตารางที่ 4.46 พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษา พบว่า การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาควรให้สถาบันการศึกษาใช้สถานที่ในการเรียนการสอนภายในอำเภอ
2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม พบว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมกิจกรรมการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตแบบพอเพียงหรือในรูปแบบการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถนอกพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้
3. การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง
4. การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้นำท้องถิ่นใช้ระบบเครือข่าย เศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งและระบบการประสานงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเครือข่ายในชุมชน อื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างผู้นำท้องถิ่น

5. การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน พบว่า ควรส่งเสริมการศึกษาดูงานด้านเศรษฐกิจแบบ
พึ่งตนเอง บนรากฐานศักยภาพของแต่ละชุมชน

6. การพัฒนารูปแบบอื่น ๆ พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการจัดรูปแบบและกิจกรรม
เศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปเนื้อหาของการวิจัยและการนำเอาผลการวิจัยไปเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่มีในอดีต และข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ขอจำแนกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีประชากรเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ของอำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 261 คน

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบ

เลือกตอบ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ไทเคิร์ท จำนวน 42 ข้อ เพื่อหาความต้องการพัฒนาตนเอง 6 ด้านของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ไทเคิร์ท จำนวน 32 ข้อ เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษา ดูงาน และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้แสดงความต้องการ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม ด้านอื่น ๆ และแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และรูปแบบอื่น ๆ

1.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ค่าดัชนีที่ได้ต้องมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 ซึ่งค่า IOC ของคำถามที่ได้ทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67 1 และทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่งับเท่ากับ 0.97

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการเข้ารับการพัฒนา ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และโดยภาพรวมทุกด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD ของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) ข้อมูลแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลความต้องการข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน จากแบบสอบถามปลายเปิดใช้ค่าความถี่ (Frequency และ สังกะสี) ที่ข้อความ โดยนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยาย

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชากรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 261 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน ร้อยละ 66.30 เพศหญิง 88 คน ร้อยละ 33.70 มีอายุระหว่าง 37-48 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน ร้อยละ 46.40 มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มากที่สุด จำนวน 111 คน ร้อยละ 42.50 ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด จำนวน 156 คน ร้อยละ 59.80 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 131 คน ร้อยละ 50.20 ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในปีที่ผ่านมา จำนวน 213 คน ร้อยละ 81.60 ด้วยรูปแบบการเพิ่มพูนความรู้และทักษะรายบุคคล เป็นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ มากที่สุด จำนวน 78 คน ร้อยละ 29.90 และรูปแบบการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเป็นหมู่คณะเป็นการประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้ จากวิทยากร มากที่สุด จำนวน 74 คน ร้อยละ 28.40

1.3.2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) ความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารและด้านจริยธรรม มีคะแนนเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพ

2) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยภาพรวมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทคนิคการสร้างการตัดสินใจที่ดี และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพูดต่อหน้าสาธารณชนเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวเปิดงาน กล่าวอวยพร กล่าวแสดงความยินดี กล่าวไว้อาลัย ฯลฯ

3) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับ

อำนาจหน้าที่ปกครองราชการ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างความรู้ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร

4) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารงานในหมู่บ้าน และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง

5) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการวางแผน และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน

6) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทคนิคการรณรงค์ต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดในชุมชน และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เทคนิคการปล่อยวาง

7) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีของสังคม

1.3.2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มากกว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มากกว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี

1.3.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยรูปแบบการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวมและรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) พบว่า โดยภาพรวมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทุกข้อ โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ การฝึกอบรม และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับไม่แน่ใจ คือ การศึกษาดูงาน

2) การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แน่ใจ โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับไม่แน่ใจ คือ การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว

3) การฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวมเห็นด้วย โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน

4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า โดยภาพรวมเห็นด้วย โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ การศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับเห็นด้วย คือ การเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงาน

5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมเห็นด้วย โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับไม่แน่ใจ คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร

6) การศึกษาดูงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แน่ใจ โดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับไม่แน่ใจ คือ การศึกษาดูงานในต่างประเทศ

1.3.4 การศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และด้านอื่น ๆ

1) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ควรจัดฝึกอบรมเทคนิคการพูดต่อหน้าสาธารณชนมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

2) ด้านวิชาการ พบว่า ควรกำหนดเรื่องในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้กำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับนโยบาย และ โครงสร้างของงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริม สนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าร่วมพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างจริงจัง ตามลำดับ

3) ด้านการบริหาร พบว่า ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบาย แผนการบริหารงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด รองลงมา คือ จัดให้มีการฝึกอบรม การจัดทำแผนหมู่บ้าน การเขียนโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน

5) ด้านสุขภาพ พบว่า ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี รองลงมา คือ ควรจัดการแข่งขันกีฬาแบบต่อเนื่อง

6) ด้านจริยธรรม พบว่า ควรจัดให้มีโครงการศึกษาปฏิบัติธรรมและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาออกสถานที่ มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาให้ดำเนินงานทุกหมู่บ้านเป็นประจำทุกเดือน

7) ด้านอื่นๆ พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารองค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีกองทุนช่วยเหลือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือบุคคลในครอบครัวที่ประสบปัญหาหรือเจ็บป่วยและต้องใช้เวลารักษา

1.3.5 การศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และรูปแบบอื่น ๆ

1) การศึกษา พบว่า การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาควรให้สถาบันการศึกษาใช้สถานที่ในการเรียนการสอนภายในอำเภอ

2) การพัฒนาโดยการศึกษา พบว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมกิจกรรมการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตแบบพอเพียงหรือในรูปแบบการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถนอกพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้

- 3) การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้างของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้นำท้องถิ่นใช้ระบบเครือข่าย เศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งและระบบการประสานงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเครือข่ายในชุมชน อื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง มากที่สุด รองลงมา คือ ควรส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างผู้นำท้องถิ่น
- 5) การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน พบว่า ควรส่งเสริมการศึกษาดูงานด้านเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง บนรากฐานศักยภาพของแต่ละชุมชน
- 6) การพัฒนารูปแบบอื่น ๆ พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการจัดรูปแบบและกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งประชาชนในพื้นที่มีความคาดหวังว่าจะเป็นผู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และนำมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้าใจบทบาทนี้จำเป็นต้องพัฒนาดูแลตัวเองให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ ลักขณา สิริวัฒน์ (2549, น. 150) กล่าวว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพมากพอที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อม แสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนตัว ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตน เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม มาสโลว์ ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการการยอมรับ เป็นการยอมรับทั้งจากบุคคลอื่นและยอมรับตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ๆ สอดคล้องกับ บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2549: 209) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ มนุษย์มีความต้องการ มีความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นผู้นำ การเป็นผู้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง มีบทบาทฐานะทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ อรุณ ทั่วยแป (2550) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุดรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1. ด้านการบริหาร พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการบริหารงานในหมู่บ้านเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การบริหารงานโดยให้ราษฎรมีส่วนร่วม และ เทคนิคการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน สุดท้ายเป็นเรื่องของเทคนิคการจัดการความขัดแย้ง อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ซึ่งเป็นผู้นำราษฎร ต้องการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐบาลและข้อสั่งการขององค์การในการดูแลประชาชนให้อยู่ร่วมกันด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสันติสุข ดังที่ ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านสังคม การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมย่อมมีความต้องการที่จะร่วมสร้างระบบความสัมพันธ์ เพื่อให้สังคมของตนดำรงอยู่ได้ ที่สำคัญได้แก่ ความต้องการที่จะมีระบบการสื่อสาร ระบบการผลิตและการกระจายผลผลิตเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าและการบริการระหว่างกันและกัน มีระบบสังคมที่จะป้องกันสมาชิกจากภัยอันตรายทั้งปวง มีระบบการสร้างสมาชิกใหม่เพื่อทดแทนสมาชิกเก่าที่ตายไป นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีระบบควบคุมสังคม เพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมมนุษย์ดำรงอยู่ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิพย์ ทองสนธิ (2554) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอน้ำสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหาร มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระจมุกกาญจน์ (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ทำงานอยู่ ณ ศูนย์สุขภาพชุมชน สังกัดสาธารณสุขเขต 14 พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบริหารมากที่สุด

2. ด้านจริยธรรม พบว่า พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของหลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การสร้างความรักและศรัทธาในหมู่บ้าน และการมีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคมในหมู่บ้าน สุดท้ายเป็นเรื่องของหลักในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีของสังคม อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ต้องการดำเนินชีวิตของตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน หมู่บ้านอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และดำรงชีพด้วยความพอเพียง ตามแนวคิดของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ซึ่งพระองค์ได้พระราชทานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่พสกนิกรชาวไทยให้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ด้วยการให้รู้จักพึ่งตนเอง มุ่งทำการให้สำเร็จด้วยความเพียรพยายาม

เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง การดำเนินงานของภาครัฐทุกภาคส่วนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้และส่งเสริมประชาชน ดังที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ปยุตโต 2550: ออนไลน์) กล่าวถึงหลักการพึ่งตนได้ จงพยายามพึ่งตนให้เป็นที่พึ่งได้ ไม่ต้องพึ่งพาต่อวัตถุมากเกินไป มีความสามารถที่จะมีความสุขในตัวเองได้มากขึ้น พึ่งพาต่อวัตถุเสพบริโภคน้อยลง เป็นคนที่สุขได้ง่ายขึ้น ไม่ต้องเอาชีวิตไปขึ้นต่อวัตถุ ไม่ต้องเอาความสุขไปฝากไว้กับสิ่งเสพบริโภค ซึ่งจะทำให้ลดความแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ไชยชุมพล (2552) ได้ศึกษาความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลบางปู มีความต้องการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม มากที่สุด

3. ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของทักษะการวางแผนปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ทักษะในการจัดทำแผนโครงการ สุดท้ายเป็นเรื่องของทักษะในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะอำนาจหน้าที่และบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯ ที่ต้องช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตามภารกิจหรืองานอื่นตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มี ทักษะการวางแผน การจัดทำแผนงาน การบริหารงาน การปรับปรุงงาน และตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ดังที่ ชัชวาลย์ อรวงศ์สุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่าการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการ ของหน่วยงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพงษ์ มะปะวงษ์ (2550, น. 151) ที่กล่าวว่า การพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิคและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสามารถปฏิบัติให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รุ่งจิรกาล (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีสรรพากร ภาค 5 พบว่าข้าราชการสรรพากร ภาค 5 มีความต้องการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

4. ด้านบุคลิกภาพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเทคนิคการสร้างการตัดสินใจที่ดี เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การแต่งกาย การดูแลใบหน้า ทรงผม ให้ดูดีเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ สุดท้ายเป็นเรื่องการพูดต่อหน้าสาธารณชนเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวเปิดงาน กล่าวอวยพร กล่าวแสดงความยินดี กล่าวไว้อาลัย ฯลฯ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำและยังส่งผลไปถึงความสามารถในการครองใจคน การสร้างความประทับใจ และการผูกมิตร การโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เกิดความนิยมชมชอบ มีความชื่นชมศรัทธารักใคร่นับถือได้ บุคลิกภาพ มีจิตบริการ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก จึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้นำที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา ดังที่ ลักขณา สิริวัฒน์ (2549, น. 150) กล่าวถึงทักษะของมาสโลว์ (Maslow) ว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่มีความใฝ่ดี มีความปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพของตน รู้คุณค่าในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง รู้จักดิ้นรน เพื่อใช้ความสามารถของตน ให้เต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ทั้ยแป (2550) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุตรดิตถ์ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุตรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่น ๆ

5. ด้านวิชาการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการสร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การสร้างความรู้อำนาจหน้าที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับความอาญา สุดท้ายเป็นเรื่องการสร้างความรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมาย การเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อาจเป็นเพราะว่า อำนาจหน้าที่ในการดูแลประชาชนในพื้นที่ บำบัดทุกข์บำรุงสุข เพื่อความผาสุกให้แก่ประชาชน เป็นไป ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องมากกว่า 60 ฉบับ ดังที่ จินตนา สุจจันันท์ (2554, น. 213) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในความรู้ที่ได้ด้วยการเล่าเรียนหรือฝึกฝน เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรต้องพัฒนาในด้านวิชาการมาจากความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล ชุมทอง (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการมากที่สุด

6. ด้านสุขภาพ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเทคนิคการรณรงค์ต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดในชุมชน เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและถูกสุขลักษณะ สุดท้ายเป็นเรื่องเทคนิคการปล่อยวาง อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการมีสุขภาพที่ดีพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้ห่างไกลโรค

ปลอดภัยจากยาเสพติด ในขณะที่สถานการณ์ยาเสพติดในประเทศไทยไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลงยังคงเป็นปัญหาระดับประเทศที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมกันกำจัดให้หมดสิ้นไปตามกระบวนการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด เพราะผลจากการใช้สารเสพติดจะทำให้สุขภาพร่างกายทรุดโทรม เจ็บป่วย ดังที่ จิรประภา อัครบวร (2554, น. 44-46) กล่าวว่า การพัฒนาร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ และการมีจิตใจแจ่มใส ปราศจากความวิตกกังวลที่ไร้เหตุผล การพัฒนาให้ร่างกายสมบูรณ์นั้นมาจากการกินอาหารที่ร่างกายได้รับสารอาหารครบถ้วนปลอดภัย ปริมาณที่พอดี รักษาน้ำหนักตัวให้เหมาะสม พักผ่อนเพียงพอ พัฒนาสุขนิสัยที่ดีในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ ระเบียบ ศาคริก (2552, น. 236) กล่าวว่า การพัฒนาให้ร่างกายมีสุขภาพ ที่ดีได้นั้นจำเป็นต้องออกกำลังกาย โดยคิดว่าการออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ทั้ยแป (2550) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุตรดิตถ์ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอุตรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

1. ด้านการบริหาร โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณ ทั้ยแป (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคคลต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในสังคม หากเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ย่อมสร้างความน่าเชื่อถือ การยอมรับ จากบุคคลอื่น และสอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2554, น. 46) ที่กล่าวว่า การพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ เป็นการปรับปรุงพฤติกรรมและวิธีการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อม ช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงออกทางสังคมได้อย่างเหมาะสม แต่เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง

2. ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคนในพื้นที่และทั่วไป ที่ความหวังว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรม เป็นผู้นำที่ดี ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) อ้างถึงใน พระจิววัฒน์ อุดตมเมธี (วุฒิปงศ์ 2553, น. 24) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นคนดี และมีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาศึกษาพัฒนา

คนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม มีหลักในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง มีความสุข และสอดคล้องกับ สิริภัทร ขำจ้อย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัดต่างกัน ปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หมู่บ้าน ตำบล สามารถตอบสนองนโยบายภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ จีรพงษ์ มะปะวงค์ (2550, น. 151) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสามารถปฏิบัติให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ ชมะเริง (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนา ตนเองของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานต่างกัน ปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

4. ด้านวิชาการ โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และสามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของจันทิพย์ ทองสนธิ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพนัส นิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองที่มีความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งต่างกัน ปรากฏว่ามีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

5. ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคคลต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในสังคม หากเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ย่อมสร้างความ น่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นได้ง่าย ดังที่ จีรประภา อัครบวร (2554, น. 46) กล่าวว่า การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เป็นการปรับปรุงพฤติกรรมและวิธีการปรับตัวของแต่ละบุคคลให้เข้ากับ บุคคล และสภาพแวดล้อม ช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงออกทางสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ การศึกษาของ อรุณ ทูย์แป (2550) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

6. ด้านสุขภาพ ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตระหนักถึงการมีสุขภาพดี ทั้งสุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจ เมื่อมีความเข้มแข็ง สมบูรณ์ จะทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังที่ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาคนเชิงการแพทย์ เพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติ เป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับ สิริภัทร ขำจ้อย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ด้านบุคลิกภาพ เป็นรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

พบว่า ด้านบุคลิกภาพมีความแตกต่าง เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มากกว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มากกว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี มีความรู้ประสบการณ์ด้านบุคลิกภาพ เช่น การพูดต่อหน้าสาธารณชน การแสดงออกพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมตามมารยาทสังคมไทย และการปฏิบัติหน้าที่ น้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี ส่วนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี อาจเป็นเพราะผู้ที่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีความตั้งใจที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตน เพื่อไม่ให้เป็นคนล้าหลัง เนื่องจากไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากองค์กรอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2554, น. 46) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรเริ่มต้นทำงานในองค์กรจะได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพบรรจุในหลักสูตรปฐมนิเทศ แต่เมื่อบุคลากรเติบโตในองค์กร ผู้บริหารหลายแห่ง กลับมองข้ามการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร ทั้งที่การพัฒนาเพื่อเข้าสู่สังคมมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

2.4 แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนา โดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนา ทั้ง 5 รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาจมีทัศนคติว่าการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีและเลือกวิธี ที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ดังที่ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า วิธีการ

ที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ มีหลายวิธีและหลายรูปแบบ

1. การศึกษาต่อ พบว่า แนวทางการพัฒนาโดยการศึกษาต่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับเห็นด้วยในเรื่อง การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา อาจเป็นเพราะว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมปลาย และมัธยมต้น จึงต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา และเป็นการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่ บำบัดทุกข์บำรุงสุข เพื่อความผาสุกให้แก่ประชาชน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ในฐานะผู้แทนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะกลไกของรัฐ รับผิดชอบงานที่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มอบหมาย และมีหน้าที่ประสานงานและร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง (2557, น. 3-10) ส่วนระดับความเห็นไม่แน่ใจในเรื่องการศึกษาต่อด้วยทุนของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การศึกษาต่อนอกเวลาราชการ สุดท้ายเป็นการศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว อาจเป็นเพราะว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ขาดการรับรู้ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว หรือไม่แน่ใจว่ามีความจำเป็นที่ต้องศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว

2. การฝึกอบรม พบว่า แนวทางการพัฒนาโดยฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับเห็นด้วยในเรื่อง การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ สุดท้ายเป็นการให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร อาจเป็นเพราะการเข้ารับการฝึกอบรมจะพัฒนาความรู้ ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ ๆ นำมาใช้พัฒนาการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่ สุขชัย ยาวะประภาส (2546, น. 174) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะทำให้คุณภาพบุคลากรขององค์กร แตกต่างกันตามมิติต่าง ๆ เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งความรู้เรื่องงาน มารยาทในการทำงาน และทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการทำงาน ทักษะ และความเร็วในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า แนวทางการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับเห็นด้วยในเรื่อง การศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้นำหมู่บ้านอื่น ๆ สุดท้ายเป็นการเรียนรู้

สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการทำงาน อาจเป็นเพราะมีความสะดวก สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ ปัจจุบันการเข้าถึงสื่อต่าง ๆ เป็นไปโดยง่าย เนื่องจากความเจริญทางเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารจากสื่อมีความรวดเร็ว ทันสมัย การค้นหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตที่เปรียบเสมือนห้องสมุดขนาดใหญ่ ดังที่ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งใหม่ ๆ ทันกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ

4. การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า แนวทางการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับเห็นด้วยในเรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายกลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ สุดท้ายเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน อาจเป็นเพราะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านแต่ละคน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะตัว การขอคำแนะนำ ปรีกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยตนเอง ย่อมทำได้โดยง่าย และมีความเข้าใจตรงกัน และเกิดสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน สร้างความเข้มแข็ง แก่องค์กร ดังที่ รัตนา เนื่องแก้ว (2548 อ้างถึงใน สุจิตรา ยอดเสนาหา 2556: ออนไลน์) กล่าวว่า การให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติงานนี้ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยให้งานได้รับความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้ดี และสามารถใช้เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานได้อีกวิธีหนึ่ง

5. การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน พบว่า แนวทางการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับเห็นด้วยในเรื่อง การศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การศึกษาดูงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จ สุดท้าย การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ อาจเป็นเพราะ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เทคนิควิธีการที่ทันสมัย ของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ หรือมีการปรับปรุงพัฒนางานที่เป็นประโยชน์ นำมาปรับใช้ ต่อการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจสร้างผลงานใหม่ ดังที่ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า การดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่ง เป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งนี้ยังได้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่าง ๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิด ประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตน และหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคต ข้อการศึกษาดูงานในประเทศ และข้อการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีระดับความเห็น ไม่แน่ใจ อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการพัฒนานี้มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณจากองค์กร เพื่อสนับสนุนให้มีขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยเข้ารับการพัฒนาในปีที่ผ่านมา จำนวน 48 คน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน จึงอาจเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ไม่ได้รับการพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริม จัดการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างต่อเนื่อง และ สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

3.1.2 ด้านบุคลิกภาพ จากผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารจัดฝึกอบรมเทคนิค การพูดต่อหน้าสาธารณชน และส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะการมีบุคลิกภาพที่ดีจะสร้างความน่าเชื่อถือ ได้รับการยกย่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านเทคนิคการตัดสินใจที่ดี การพัฒนา บุคลิกภาพ การแต่งกาย การดูแลใบหน้า ทรงผม ให้ดูดี เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ การเสริมสร้าง ความคิดเชิงบวกและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลำดับแรก

3.1.3 ด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารกำหนดเรื่องในการอบรมที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้าง ของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จัดการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริม สนับสนุนให้ เข้าร่วมพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างจริงจัง จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ปกครองราชการ ความรู้อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา การสร้าง ความรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมาย การเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีความ ต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว

3.1.4 ด้านการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะ ให้ผู้บริหารส่งเสริมให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรม

ให้ความรู้ด้านการบริหาร ในเรื่องการบริหารงานในหมู่บ้านโดยประชาชนมีส่วนร่วม เทคนิคการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การจูงใจประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน

3.1.5 ด้านการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารส่งเสริมวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและร่วมบูรณาการการทำงานระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้วยกัน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการจัดทำแผนหมู่บ้าน การเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณแก่คณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะในด้านนี้ ดังนั้น จึงควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมจัดให้มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและบริหารแผนงาน โครงการ เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้งานของภาครัฐประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

3.1.6 ด้านสุขภาพ จากผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี และควรจัดการแข่งขันกีฬาแบบต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัย และมีจิตใจ มีวุฒิภาวะพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมกีฬานันทนาการขึ้นทุกหมู่บ้าน ตำบล การจัดการแข่งขันกีฬา ดำเนินการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ดำเนินการสร้างความรู้ด้านโภชนาการการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและถูกสุขลักษณะ ดำเนินการรักษาอนามัยสิ่งแวดล้อม และร่วมรณรงค์ต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดในชุมชน

3.1.7 ด้านจริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะว่าควรจัด โครงการศึกษา ปฏิบัติธรรม และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนานอกสถานที่ และควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาให้ดำเนินงานทุกหมู่บ้านเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้ควรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นต้นแบบแก่ประชาชนในการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง สร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้นำ โดยอาจจะจัดกิจกรรมเข้าวัดทำบุญทุกวันพระ หรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาหลักธรรมมาใช้ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีของสังคม หรือดำเนินการจัด โครงการร่วมบริจาคสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ในหมู่บ้านชุมชน จะทำให้สร้างความรักและศรัทธาในงานและหมู่บ้าน

3.1.8 จากการทดสอบสมมติฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี มากขึ้น ควรจะให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ เช่น เทคนิคการสร้างการตัดสินใจที่ดี การแต่งกาย การดูแลใบหน้า ทรงผม ให้ดูดี เหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ การเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและความริเริ่มสร้างสรรค์

3.1.9 แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พัฒนาตนเองโดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การฝึกอบรม มากที่สุด รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ตามลำดับ ซึ่งจะตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรกับอำเภออื่น ๆ

3.2.3 วิเคราะห์ปัญหาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ข้อดี ข้อด้อยในแต่ละด้าน นำมาเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิตติ บุนนาค. (2554). “THAI HRM. & THAI HRD” เอกสารประกอบการสอนรายวิชา
 พิชญ โลก: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันทร์ศรี ลีลาชินาวะศ. (2554). “การพัฒนาบุคลากร” สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562
 จาก <http://www.mis.nu.ac.th/sharing/prof/junsri2.php>
- จันทิพย์ ทองสนธิ. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). “บริหารคนเหนือตำรา” กรุงเทพมหานคร: เนชั่นพริ้นติ้ง เซอร์วิส.
- จินตนา สุขจรรย์. (2554). “การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน” กรุงเทพมหานคร:
 โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- จิรประภา อัครบวร. (2554). “พัฒนาคนบนความยั่งยืน” กรุงเทพมหานคร : เต้า (2000).
- จิรพงษ์ มะปะวงค์. (2550). “เอกสารประกอบการสอน รายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์”
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). “แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย” กรุงเทพมหานคร:
 แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล อรวงศ์สุภักดิ์. (2552). “การพัฒนาตนเอง” สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562
 จาก [http:// www.tpa.or.th](http://www.tpa.or.th)
- ชูชีพ ชัยศรี. (2550). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของจเรทหารบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากเห็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซนเตอร์.
- ถวิล บุญสวัสดิ์. (2532). *ปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
 มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). “มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร” กรุงเทพมหานคร: อินเฟอร์มีเดีย บั๊คส์.
- ชนพร ชมศรี. (2555). “การพัฒนาตนเอง” สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2562
 จาก [http:// www.gotoknow.org.th](http://www.gotoknow.org.th)

- นันทวัน ทองพิทักษ์ และเสาวรส ภูสมสาย. (2551). “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). “การวิจัยเบื้องต้น” (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมั่น ธนาสุวัฒน์. (2549) “จิตวิทยาธุรกิจ” เอกสารประกอบการสอน คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปัญญาภรณ์ เอี่ยมลออ. (2551). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัณฑ์สถานหญิงชลบุรีจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเดิม แพทย์รังสี. (2547). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดแพร่*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขต*. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). “จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล” กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2561). “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล” สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2562 จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>
- พระจิรวัดน์ อุดตมเมธี (วุฒิพงศ์). (2553). *ศึกษาวิเคราะห์การศึกษาเพื่อพัฒนาคนตามทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต*. (วิทยานิพนธ์ พท.ม. (พระพุทธศาสนา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2544). “พัฒนาตน” กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาพัฒนาตน สถาบันราชภัฏบ้านจอมบึง.
- ภารดี อนันต์น่านวี. (2552). “หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา” (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ชลบุรี : มนตรี
- ภิญโญ สาธร. (2536). “การบริหารงานบุคคล” กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มงคล ชุมทอง. (2551). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- เมธาวิ คงคาสุมุท. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง ศึกษาเฉพาะกรณี: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
(ส่วนกลาง)*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยงยุทธ ชยยิ่งยง. (2551). “กระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” สืบค้นเมื่อ
5 มกราคม 2562 จาก Available: <http://gotoknow.org/blog/shrd/176809>
- ระพี สาคริก. (2552). “การศึกษากับการจัดการ” กรุงเทพมหานคร : วชิระ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546”
กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). “พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน” เอกสารประกอบการสอน
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในศูนย์สุขภาพชุมชนสาธารณสุขเขต 14*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- รชยา หลักทอง. (2551). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางชลบุรี*.
(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัชณี รัตนะ. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอหนองใหญ่
อำเภอบ่อทอง และอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตนภรณ์ คชมะเริง. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัด
สระบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี, ลพบุรี.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2549). “จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน” (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร :
โอเดียนสโตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤกษ์. (2551). “การพัฒนาตนเอง” สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2562
จาก [http://arts.kmutt.ac.th/ssc210/Doc/Lecture/jmprove](http://arts.kmutt.ac.th/ssc210/Doc/Lecture/jmprove%20self3.pdf) เปรอร์เซนต์ 20self3.pdf
- วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง. (2550). “คู่มือการพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ
ในการปกครองท้องถิ่น และการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม” กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์อาสาธาภิษาคินแดน.

- วิรัช สวงวงศ์วาน. (2550) “การจัดการและพฤติกรรมองค์กร” (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เพียร์สันเอ็ดดูเคชันอินโคไชน่า.
- วีระ อัมพันสุข. (2550). “พุทธธรรมประยุกต์” กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย.
- ศรีชล ฉายาวงษ์. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพร ไชยชุมพล. (2552). *การศึกษาความต้องการของพนักงานเทศบาลตำบลบางปูด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2546). “รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา” กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงาน ก.พ.
- สมพงษ์ รุ่งจิรกาล. (2550). *ความต้องการพัฒนาข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสรรพากร ภาค 5*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ปยุตโต) “การพัฒนาตนเอง” สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2562 จาก [http:// www.baanjommyut.com](http://www.baanjommyut.com)
- สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง. (2550). “คู่มือปฏิบัติงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2550” กรุงเทพมหานคร: อสารักษาดินแดน.
- _____. (2555). “คู่มือปฏิบัติงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2555” กรุงเทพมหานคร: อสารักษาดินแดน
- _____. (2557). “คู่มือปฏิบัติงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2557” กรุงเทพมหานคร: อสารักษาดินแดน.
- สิริภัทร ขำจ้อย. (2556). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปริญญาโท กศ.ม. พิษณุโลก*: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2551). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ทีพี เอ็นเพรส.
- สุจิตรา ยอดเสน่ห์หา. (2556). “การพัฒนาตนเอง” สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2562 จาก <http:// www.webblog.rmutt.ac.th>

- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สุพัตรา ผสมทรัพย์. (2551). *ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรุณ พุ้ยแป. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์*. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- อนิวัช แก้วจ้านง. (2552). “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper And Row Publichers.
- Ferguson, G.A. (1981). *Statistical Analysisin Psychology and Education*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbeic.
- Naddler, L., and Nadlor Z.(1989).*Developing huma resource*. 3d ed. San Francisco : Jossey-Bass. M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด สอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด สอบถามแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาคูงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ให้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และด้านอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ให้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาคูงาน และรูปแบบอื่นๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปัญญ์ชลิ เมืองจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

ข้อ	รายการ
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 25 - 36 ปี <input type="checkbox"/> 37 - 48 ปี <input type="checkbox"/> 49 - 60 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
4	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> กำนัน <input type="checkbox"/> ผู้ใหญ่บ้าน <input type="checkbox"/> แพทย์ประจำตำบล <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน <input type="checkbox"/> สารวัตรกำนัน
5	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (ตามข้อที่ 4) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1- 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี
6	ในปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้และทักษะหรือไม่ <input type="checkbox"/> เคย <input type="checkbox"/> ไม่เคย

ข้อ	รายการ
7	<p>(จากข้อ 6 หากท่านตอบว่า เคย ให้ท่านตอบคำถามในข้อนี้) ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะในรูปแบบใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)</p> <p>7.1 รูปแบบการพัฒนาเป็นหมู่คณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> การประชุมรับฟังข่าวสารข้อมูลความรู้จากวิทยากร) <input type="checkbox"/> การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติ <input type="checkbox"/> การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ <input type="checkbox"/> การจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> การจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศ เพื่อทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และภาระหน้าที่ขององค์การ <input type="checkbox"/> การจัดฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อยกระดับฝีมือและทักษะ <p>7.2 รูปแบบการพัฒนาเป็นรายบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่จากแหล่งต่าง ๆ <input type="checkbox"/> การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อมองเห็นตัวอย่างที่ดีและนำมาปรับปรุงตนเอง <input type="checkbox"/> การนิเทศโดยมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล <input type="checkbox"/> การศึกษาต่อในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 2

ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง

1. ต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจริยธรรม

2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบุคลิกภาพ					
1. การแต่งกาย การดูแลใบหน้า ทรงผม ให้ดูดีเหมาะสมกับโอกาสต่าง ๆ					
2. การแสดงออกพฤติกรรมที่ถูกต้องตามมารยาทสังคมไทยและสากลในสถานที่และเวลาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
3. การพูดต่อหน้าสาธารณชนเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การกล่าวเปิดงาน กล่าวอวยพร กล่าวแสดงความยินดี กล่าวไว้อาลัย ฯลฯ					
4. การฝึกเอาชนะตนเอง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
6. เทคนิคการสร้างการตัดสินใจที่ดี					
ด้านวิชาการ					
7. การสร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อราชการ กฎหมายระเบียบ แบบแผนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ปกครองราษฎร					
8. การสร้างความรู้อำนาจหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เกี่ยวด้วยความอาญา					
9. การสร้างความรู้ตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน					
10. การสร้างความรู้ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร					
11. การสร้างความรู้ตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน					
12. การสร้างความรู้ในกฎหมายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา					
13. การสร้างความรู้ตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ป่าสงวนแห่งชาติ การสงวนคุ้มครองสัตว์ป่า					
14. การสร้างความรู้ในกฎหมายความแพ่งหรือความอาญาอันยอมความได้					
15. การสร้างความรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมายการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม					
16. ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการประสานและปฏิบัติงานให้กับ อบต.					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการบริหาร					
17. เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง					
18. การบริหารงาน โดยให้ราษฎรมีส่วนร่วม					
19. หลักในการบริหารงานในหมู่บ้าน					
20. หลักการจูงใจประชาชน					
21. หลักและเทคนิคในการมอบหมายงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
22. เทคนิคการแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน					
23. เทคนิคการติดต่อสื่อสารในหมู่บ้าน					
ด้านการปฏิบัติงาน					
24. ทักษะการวางแผนปฏิบัติงาน					
25. ทักษะในการจัดทำแผน/โครงการ					
26. ทักษะในการบริหารงานตามแผนงาน/โครงการ					
27. หลักและเทคนิคการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
28. ทักษะในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน					
ด้านสุขภาพ					
29. เทคนิคการออกกำลังกายที่เหมาะสม					
30. การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและถูกสุขลักษณะ					
31. เทคนิคการรณรงค์ต่อต้านอบายมุขและสิ่งเสพติดในชุมชน					
32. เทคนิคการฝึกจิตใจให้มีสมาธิ					
33. การพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) เช่น การระงับความโกรธ ความรัก ความโลภ ความหลง					
34. เทคนิคการปล่อยวาง					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35. การรักษานามยี่สิบสิ่งแวดลอมเพื่อสุขภาพที่ดีของตนเอง					
ด้านจริยธรรม					
36. การสร้างจิตสำนึกแห่งการเป็นผู้นำ					
37. หลักในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีของสังคม					
38. หลักในการส่งเสริมจริยธรรมแก่คนในหมู่บ้าน					
39. การสร้างความรักและศรัทธาในงานและหมู่บ้าน					
40. การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น					
41. การมีวินัยในการรักษากฎระเบียบของสังคมในหมู่บ้าน					
42. หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง					



ตอนที่ 3

แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ใช้ปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาใดมีความเหมาะสมกับท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แนวทางการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
การพัฒนาโดยการศึกษา					
1. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา					
2. การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3. การศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว					
4. การศึกษาต่อด้วยทุนของหน่วยงานต้นสังกัด					
5. การศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการบางส่วน					
6. การศึกษาต่อนอกเวลาราชการ					
การพัฒนาโดยการฝึกอบรม					
7. การเข้าร่วมฝึกอบรมในเวลาราชการ โดยทุนอุดหนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด					

แนวทางการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
9. การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
10. การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
11. การให้หน่วยงานต้นสังกัดจัด โครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร					
12. การเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน					
การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
13. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งข้อมูลที่มาจากหน่วยงาน ต้นสังกัดและนอกหน่วยงาน					
14. การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น กับผู้นำหมู่บ้านอื่น ๆ					
15. การเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อการทำงาน					
16. การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ ในการปรับปรุงงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
17. การศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
18. การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผล งานตนเอง					

แนวทางการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
19. การเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และ หน้าที่ความรับผิดชอบ					
20. เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร					
21. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า					
22. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กร					
23. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่าย กลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ					
24. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน					
25. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุง กระบวนการทำงาน					
การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน					
26. การศึกษาดูงานภายในประเทศ					
27. การศึกษาดูงานในต่างประเทศ					
28. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน					
29. การศึกษาดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ					
30. การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
31. การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ					

ตอนที่ 4

ส่วนที่ 1 ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง โปรดแสดงความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ความต้องการพัฒนาตนเองของท่าน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม และ ด้านอื่น ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ.....

.....
.....

2. ด้านวิชาการ.....

.....
.....

3. ด้านการบริหาร.....

.....
.....

4. ด้านการปฏิบัติงาน.....

.....
.....

5. ด้านสุขภาพ.....

.....
.....

6. ด้านจริยธรรม.....

.....
.....

1.7 ด้านอื่น ๆ

.....
.....

ส่วนที่ 2 ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความต้องการพัฒนาตนเองของท่าน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

คำชี้แจง โปรดแสดงความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แนวทางการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ใช้ปฏิบัติงานของท่าน การพัฒนาโดยการศึกษา การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และรูปแบบอื่น ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ

.....

2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม

.....

3. การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

.....

4. การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....

.....

5. การพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน

.....

6. การพัฒนาโดยรูปแบบอื่น ๆ

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



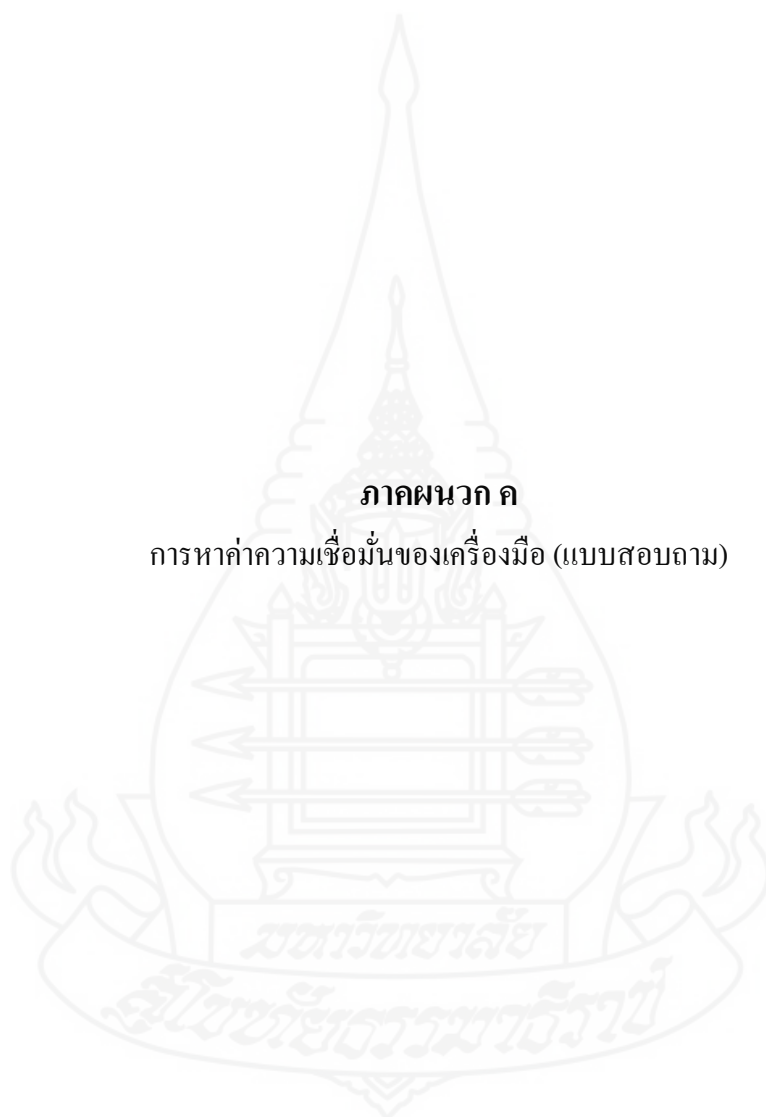
ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. นายพิทักษ์ เกียรติพงษ์พันธ์
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)
ที่ทำการปกครองอำเภอไทรงาม อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร
2. นายพีรพงษ์ ดิษยาววัฒน์
คุณวุฒิ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)
ที่ทำการปกครองอำเภอบึงนาราง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร
3. นางสาวณัฏฐิญา ชานะปลุก
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)
ที่ทำการปกครองอำเภอวังทรายพูน อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร





ภาคผนวก ค

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
เรื่อง

การพัฒนาตนเองของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

1. ทดลองใช้แบบสอบถามไปใช้กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร ครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 K คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum x_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

คำนวณหา และ S_i^2 จากสูตร S_i^2

$$S^2 = \frac{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)}{N(N-1)} \quad (N \text{ แทนจำนวนคน})$$

2. คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม จากการให้ประชาชน จำนวน 30 คน ทดลองตอบคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จำนวน 74 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ดังนี้

1) หาคความแปรปรวนของคะแนนรวม S^2

จากสูตร

$$S^2 = \frac{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)}{N(N-1)}$$

$$= \frac{(30(385,299) - (3,343)^2)}{30(30-1)}$$

$$= \left(\frac{11,555,970 - 11,175,649}{870} \right)$$

$$= \left(\frac{383,321}{870} \right)$$

$$= 440.59$$

2) รวมความแปรปรวนของทุกข้อ (74 ข้อ) เข้าด้วยกัน

$$S_i^2 = 0.92 + 0.87 + 0.54 + 0.52 + 1.25 + 0.65 + 0.60 + 1.13 + 0.48 + 0.79 + 0.59 + 0.62$$

$$+ 0.96 + 0.47 + 0.64 + 0.55 + 0.79 + 0.70 + 0.42 + 0.75 + 0.94 + 0.78 + 0.81 + 0.59 + 0.43$$

$$+ 0.87 + 0.78 + 0.80 + 0.58 + 1.03 + 0.67 + 0.70 + 0.62 + 0.79 + 0.59 + 0.90 + 0.58 + 0.92$$

$$+ 0.72 + 1.00 + 0.57 + 0.74 + 0.70 + 0.94 + 0.96 + 1.12 + 0.92 + 0.70 + 0.52 + 0.51 + 0.54$$

$$+ 0.82 + 0.70 + 0.65 + 0.55 + 0.51 + 0.59 + 0.60 + 0.74 + 0.78 + 0.47 + 0.67 + 0.62 + 0.73$$

$$+ 0.81 + 0.59 + 0.78 + 0.32 + 0.78 + 1.01 + 0.67 + 0.42 + 0.85 + 0.62 = 52.84$$

คำนวณหาค่า α

จากสูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$$= \frac{41}{40} \left\{ 1 - \left[\frac{28.29}{440.59} \right] \right\}$$

$$= 1.03 \times 0.94 = 0.97$$

ดังนั้น แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.97

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปัญญาชลิ เมืองจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	ที่ว่าการอำเภอบางมูลนาก ถนนประเทืองถิ่น ตำบลบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
ตำแหน่ง	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)

