

# ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง

ยุภาพร เพ็ชรกุล<sup>1</sup>

รองศาสตราจารย์พัฒนา ไทยอารีย์<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลางจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล การศึกษาวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ต้องศึกษาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากข้าราชการทัศนสถานหญิงกลาง จำนวน 127 คน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มากที่สุด สายงานทั่วไป จำนวน 83 คน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-15 ปี สังกัดส่วนปกครองผู้ต้องขัง ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สายงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านสังคม ด้านการบริการ ที่ดี ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสติปัญญา

## ABSTRACT

The purpose of this study was to 1) study the level of self-development needs of female corps personnel 2) to compare the level of self-development needs of female corps personnel classified by personal characteristics. Research is based on quantitative research. The questionnaire was used as a tool to store data. By collecting data. The information provided by the group. By stratified random sampling from 127 female coroners, the data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. F-test

The research found that Most of the samples were female. In the age range of 36-45 years, most of the 83 general staff. Bachelor's Degree Duration of operation: 5-15 years. Self Improvement Level The overall level is very high. The average was 4.04. Rankings for education The duration of the job was not significantly different among the sexes, ages, and working hours.

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

<sup>2</sup> ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Self-development needs included the achievement of social, emotional, mental and physical well-being.

## 1. บทนำ

ทัศนสถานหญิงกลาง เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตั้งแต่แรกเข้าจนถึงพ้นโทษ ให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามภารกิจเหล่านั้นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ทัศนสถานหญิงกลางเป็นสถานที่คุมขังและให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงที่ตั้งครรภ์ ผู้ต้องขังสูงอายุ ผู้ต้องขังพิการ ผู้ต้องขังโรคจิต ผู้ต้องขังติดเชื้อ และสถานบริบาลเด็กติดผู้ต้องขัง ขณะเดียวกันภารกิจในการพัฒนานิสัยผู้ต้องขังด้วยการให้การศึกษาอบรมวิชาสามัญ การฝึกวิชาชีพ การพัฒนาจิตใจ การจัดสวัสดิการและสังเคราะห์ผู้ต้องขัง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานราชทัณฑ์ เพื่อให้กลับตนเป็นพลเมืองดีและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขภายหลัง พ้นโทษ

หน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมและแก้ไขผู้ต้องขังหญิงประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้ทัศนสถานหญิงกลาง เป็นหน่วยงานที่ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิง เพื่อให้การปฏิบัติมีความเหมาะสมกับประเภทของผู้ต้องขัง ถูกต้องตามหลักทฤษฎีวิทยา และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในทัศนสถาน ด้วยความเสมอภาค และมีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบการทำงานได้

การดำเนินงานของทัศนสถานหญิงกลาง จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถหลายสาขา เช่น นักทฤษฎีวิทยา นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ วิทยากรจากสาขาอาชีพต่างๆ อนุศาสนาจารย์ ผู้นำทางศาสนา นักกฎหมาย พยาบาล มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการขอรับการสนับสนุนทางวิชาการ งบประมาณ วิทยากร ในด้านต่างๆ การวางแผนทางปฏิบัติ ตลอดจนโครงการต่างๆ ที่จะปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิง ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้โครงการปฏิบัติต่างๆ สอดคล้องกับนโยบายกรมราชทัณฑ์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลต่อการปฏิบัติงาน

การสืบค้นหาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ให้มีขีดความสามารถและสรรณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาซึ่งเกิดจากความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร การเข้าใจถึงความจำเป็นและมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนา และสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การและวิชาชีพของตน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทัศนสถาน หญิงกลาง ในการเพิ่มพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการเตรียมความพร้อมของตนเองในการ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย แผนงาน กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร ในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนและ แนวคิดการพัฒนาคนแบบองค์รวมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## 3. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่สังกัดงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

##### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการพัฒนาสถานหญิงกลาง จำนวน 175 คน

##### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนและแนวคิดการพัฒนาคนแบบองค์รวม(WPD-Whole Person Development) ของ City University of HongKog (2004) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรพัฒนาสถานหญิงกลาง ใน 7 ด้าน ได้แก่

- 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.การบริการที่ดี
- 3.การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย
- 4.การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ
- 5.การพัฒนาตนเองด้านสังคม
- 6.การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา
- 7.การทำงานเป็นทีม

##### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงระยะเวลาเดือนกันยายน 2560- เดือนธันวาคม 2560

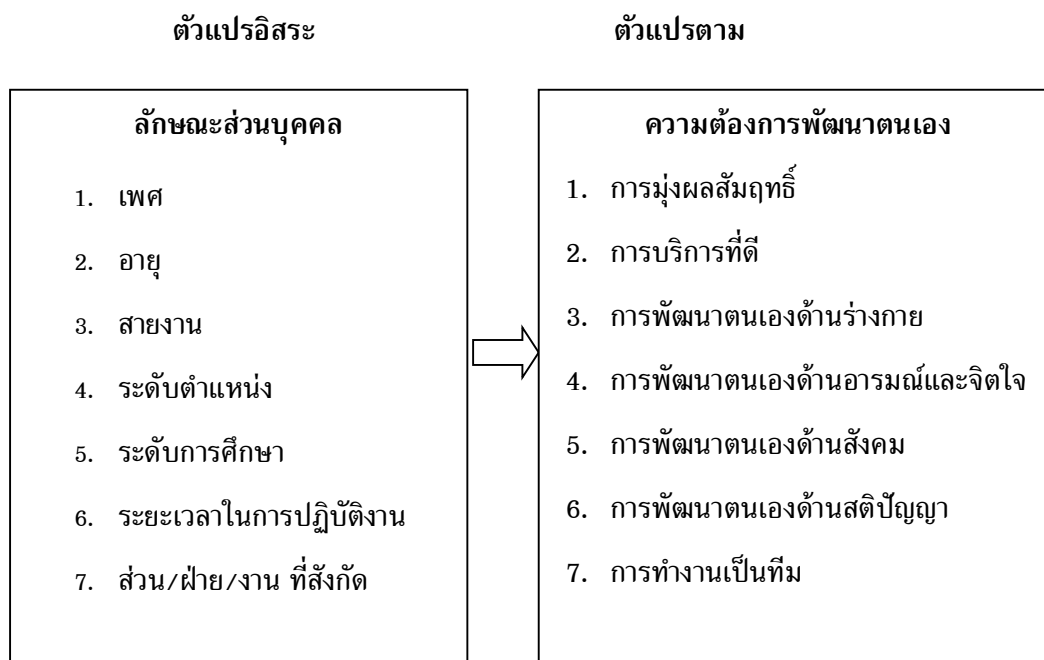
#### 5. ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรพัฒนาสถานหญิงกลาง

1. ทำให้ทราบถึงประเด็นข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร พัฒนสถานหญิงกลาง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง ด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา และการทำงานเป็นทีม

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ให้มีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในอนาคต

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### 6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ไปยัง กรมราชทัณฑ์
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากกรมราชทัณฑ์ และหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ เสนอผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงกลาง พร้อมแบบสอบถามข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 130 ชุด โดยประสานขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย ภายใน 1 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยจะไปขอรับแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

## 7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 1) เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาจากงานวิจัยของ สุนิษา กลิ่งพงษ์
- 3) นำแบบสอบถามหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ ที่ปรึกษา เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบ ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ของแบบสอบถาม
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ
- 5) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.91 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

## 8. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่มณฑลสถานหญิงกลาง โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่ออธิบายระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่มณฑลสถานหญิงกลาง
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ t-Test และ F-Test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายจากระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่มณฑลสถานหญิงกลาง แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด 5 คะแนน ระดับความต้องการพัฒนามาก 4 คะแนน ระดับความต้องการพัฒนาปานกลาง 3 คะแนน ระดับความต้องการพัฒนาน้อย 2 คะแนน ระดับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 1 คะแนน

## 9. สรุปผลการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่มณฑลสถานหญิงกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้าราชการที่มณฑลสถานหญิงกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการทำงาน

เป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านสังคม ด้านการบริการที่ดี ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านสติปัญญา ตามลำดับ

## 10. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน พบว่า

1. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันในภาพรวม วิเคราะห์รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีม เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย

2. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

3. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีสายงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

4. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

5. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

6. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

7. บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่สังกัดงานแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

## 11. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทัศนสถานหญิงกลาง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเองด้านสังคม ด้านการบริการที่ดี การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ และการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพจนานวลย์ ภูมิศักดิ์ (2558) ที่ได้ศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง

ตามหลักสมรรถนะองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้เกี่ยวกับการบริการที่ดี ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายเพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความเข้าใจกระบวนการ ระบบ หรือขั้นตอนการทำงานที่รับมอบหมายเป็นอย่างดี การปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ และ การคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานหรือการพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการบริการที่ดี พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น การยิ้ม การพูดคุย อย่างจริงใจ เนื่องจากการภารกิจในปฏิบัติงานต้องติดต่อพบกับบุคคลหลากหลายลักษณะ รองลงมา คือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดข้อมูลให้มีความเหมาะสม เข้าใจได้ง่าย และสามารถรับมือหรือแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหา

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อสุขภาพที่ดี เนื่องจากมีภารกิจต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง การพัฒนาด้านร่างกายให้มีสุขภาพที่ดี แข็งแรงจึงมีความจำเป็นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เช่น การแต่งกาย การวางตัว กิริยามารยาทเรียบร้อย การตรวจสุขภาพประจำปี และได้รับคำแนะนำด้านสุขภาพจากแพทย์ การเลือกบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย และการออกกำลังกายสม่ำเสมอเพื่อสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนิษา กิ่งพงษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิมพ์ใจ ปรางสุรางค์ (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล



ล้านนาพิษณุโลก พบว่า บุคลากรตามพันธกิจมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และจิตใจ พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ การทำกิจกรรมที่ชอบ งานอดิเรก ผ่อนคลายความตึงเครียดหลังการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ การฝึกตนเองให้มีจิตใจสงบ มั่นคง เพื่อควบคุมอารมณ์ตนเอง ด้วยการสวดมนต์ ไหว้พระ การปฏิบัติธรรม และการเข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการ สอดคล้องกับที่ จิรประภา อัครบวร (2554 น. 49) ได้กล่าวว่าการพัฒนาด้านอารมณ์เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสมดุลของอารมณ์ตนเองกับสถานการณ์แวดล้อม และกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการตระหนัก ยอมรับ และแสดงออกอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองต่ออารมณ์อื่นอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของอดิเรก ทองศรี (2553 น. 68) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนวัดมะเดื่อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนวัดมะเดื่อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาตนเองด้านสังคม พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้าราชการและหน่วยงาน รองลงมา คือ การปฏิบัติตนโดยยึดหลักกฎหมาย ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรมที่ดั่งงามของสังคม การให้ความร่วมมือ ร่วมใจในกิจกรรมของหน่วยงาน สังคมอย่างสม่ำเสมอ และการใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์กับสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนิษา กิ่งพงษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของพิมพ์ใจ ปรางสุรงค์ (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก พบว่า บุคลากรตามพันธกิจมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ดังนี้ การศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีลักษณะงานเดียวกัน หรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน การพัฒนาทักษะด้าน

เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ กฎหมาย จิตวิทยา และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทธิตะ ผันประเสริฐ(2557) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบริหาร ด้านความรู้ ด้านวิชาการ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิมพ์ใจ ปรากฏสารงค์ (2554) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ลานนาพิชญ์โลก พบว่า บุคลากรตามพันธกิจมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษา ดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

การพัฒนาตนเองด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า บุคลากรทัศนสถานหญิงกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปจนน้อยที่สุด ดังนี้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การร่วมมือกับคนในทีมเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การเคารพการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของส่วนรวม และการมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นทีม

## 12. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน ได้แก่ ทัศนสถานหญิงอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา มาสรุปและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อตนเองและองค์กร บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในอนาคต

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

#### ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระประภา อัครบวร. (2554). *พัฒนาคนบนความยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋า
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรยุพา บุรณศิริจรรยา. (2558). *หลักการพัฒนาความฉลาดทางสังคม*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). การฝึกอบรม The Management Of Training คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย อุตสาหจิตร. (2557). *สุขมั่นคงและยาวนาน*. นครปฐม: บริษัท ชัน แพคเกจจิง (2014) จำกัด
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัย สำหรับรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

#### ภาษาต่างประเทศ

- Yamane, Taro (1973). *Statistics, An Introductory Analysis* (3 rd ed.). Tokyo Aoyama Gakuin University.

### วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท

- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. 2557. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- นัยนัน บุญมี. 2555. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พัชรภา โพธิ์บำรุง. 2553. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางเพชรบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- พัชรินทร์ ราชคมนตรี. 2554. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. 2556. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และ  
การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

#### วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ จากเว็บ

- พจนาวลัย ภูมิศักดิ์. 2558. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนัก  
พัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (รายงานการศึกษา หลักสูตรการพัฒนานักบริหาร  
ระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 8). สถาบันพระปกเกล้า, นนทบุรี). สืบค้นจาก  
<http://www.kpi-lib.com/multim/ebook8/นบส8บ016.pdf>
- พรศิลป์ ศรีเรืองไร. 2553. การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.  
ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). สืบค้นจาก<http://www>.  
[http://www.digital\\_collect.lib.buu.ac.th](http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th)
- ณภิชยา หอมกลิ่น. 2553. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพนักงาน  
กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัทหล่อและขึ้นรูปชิ้นส่วนอลูมิเนียมใน  
จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก  
<http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Bangsaen.html>[repository.rmutt.ac.th](http://repository.rmutt.ac.th)
- ภัททิยะ ฝันประเสริฐ. 2557. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วน  
ภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก