

บทความวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

มัตยูโซฟ มะโซ๊ะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และ 3) ทราบข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เป็นจำนวนทั้งสิ้น 86 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

- บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
- ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในรูปแบบการฝึกอบรมมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
- เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

3. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการกระจายความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลผลกำหนดค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองระดับ น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองที่มีความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี โดยศึกษาจากความต้องการ 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาดำรงตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำนวน 10 แห่ง จำนวน 86 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการโดยใช้การทดสอบที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่าบุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าบุคลากรมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานในระดับมาก และมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในรูปแบบการฝึกอบรมมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม พบว่าบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายกิจกรรม พบว่า บุคลากรต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในสายงาน และต้องการเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติให้มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 281 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดให้มีการพัฒนาโดยการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัย ตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณญา บุญยงค์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา : ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อและความต้องการพัฒนาการเข้ารับการฝึกอบรม มากที่สุด

สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่าบุคลากรต้องการให้มีการจัดอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปพัฒนาจิตใจและการทำงาน มากที่สุด

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบประเด็น ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้เชิงวิชาการประกอบการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตต์ จรกา (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยผลการศึกษาพบว่าเพศหญิง และเพศชาย มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการ

กำหนดกรอบภาระงานของแต่ละตำแหน่งงาน ได้กำหนดคุณสมบัติตามวุฒิการศึกษาให้ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในขั้นต้นอยู่แล้ว แต่เมื่อปฏิบัติงานจริงรายละเอียด ในแต่ละงานอาจมีมากกว่ากรอบภาระงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของภูมิชัย ทิพนตร (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แม้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิชัย ทิพนตร (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันองค์กรมีการแข่งขันสูงมากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้บุคลากรทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับการประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิชัย ทิพนตร (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตต์ จรกา (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยผลการศึกษาพบว่าเพศหญิง และเพศชาย มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในรูปแบบการฝึกอบรมมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งนภา แจ็งรุ่งเรือง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนา

ตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง พบว่าบุคลากรมีต้องการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา คือ การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งในงานเฉพาะตำแหน่งและภาพรวมทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง
2. ผู้บริหารควรกำหนดระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองก่อนจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสม
4. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรจากเดิมให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์
5. จัดระบบให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. กำหนดให้บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจความต้องการขั้นต้น ที่ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน