



รายงานปฏิบัติงานสหกิจ

การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

SELF-ADDED VALUE CREATION FOR EFFICIENT HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT: A CASE STUDY OF BAN NA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, CHUMPHON PROVINCE

นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต
รหัสนักศึกษา 62205035

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617 สหกิจศึกษา
CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ปีการศึกษา 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CO-OPERATIVE REPORT

SELF-ADDED VALUE CREATION FOR EFFICIENT HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT: A CASE STUDY OF BAN NA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, CHUMPHON PROVINCE

MR. PITTAYAWAT SOOKBUNPHOT
STUDENT ID 62205035

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR A CO-OPERATIVE EDUCATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
จังหวัดชุมพร

SELF-ADDED VALUE CREATION FOR EFFICIENT HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF BAN NA
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
CHUMPHON PROVINCE

ชื่อนักศึกษา

นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต

รหัสประจำตัว

62205035

ปริญญา

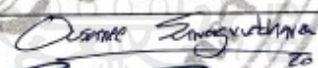


บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

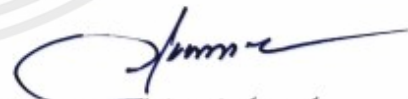
ผศ.ดร.อุษณีย์ เสวกวีศรี

อาจารย์ผู้ควบคุมสหกิจศึกษา	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.อุษณีย์ เสวกวีศรี	
ดร.ปิวงษา พุทธิเกิด	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชุตินันต์ บุญนวล	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 3 มีนาคม พ.ศ.2566 เวลา 11.00 – 11:30 น.

สถานที่สอบ ณ ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิชระ ศิลป์เสวตร)
ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
วันที่ 19 เดือน พ.ย. พ.ศ. 66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2565

ชื่อเรื่องการศึกษา	การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร
ชื่อผู้จัดทำรายงาน	นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต
ชื่อสถานประกอบการ ที่อยู่	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา หมู่5 ตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86190
ชื่อพนักงานที่ปรึกษา	นายองอาจ งามธรรมนิตย์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง ขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรียน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ

ตามที่ข้าพเจ้า นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพรได้ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2565 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2565 ในตำแหน่ง นักศึกษาสหกิจงานฝ่ายสำนักงานกองคลัง หน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาให้ศึกษาและจัดทำรายงานเรื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

บัดนี้ การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ดังกล่าวมาพร้อมนี้ จำนวน 1 เล่ม เพื่อให้เกิดความครบถ้วนถูกต้องตามเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ขอแสดงความนับถือ

นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต
นักศึกษาสหกิจศึกษา
สาขาบริหารธุรกิจ

หัวข้อสหกิจศึกษา

การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

ชื่อ - สกุล

นาย พิทยาวัฒน์ สุขบรรพต

รหัสประจำตัว

62205035

ปริญญา

บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา

2565

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจพิเศษ

ผศ.ดร.อุษณีย์ เสกวัชร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 27 คน เป็นอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน เป็นผู้ที่ศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ได้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จ.ชุมพร มีการสร้าง และสนใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างคุณภาพภูมิใจในอาชีพให้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรมรวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้น ถือเป็น การสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดี ในการทำงานแล้วย่อมเกิดผลดีต่องาน

Co-operative Topics	SELF-ADDED VALUE CREATION FOR EFFICIENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF BAN NA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, CHUMPHON PROVINCE
Student's Name	Mr. PITTAYAWAT SOOKBUNPHOT
Student ID	62205035
Degree	Bachelor of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Project Advisors	Assistant Professor Dr. Ousanee Sawagudcharee

Abstract

The purposes of this study are to study the difference of personal factors, the influence of work motivation factors, and the impact of job satisfaction factors on the self-development of employees at the administrative organization of Banna Street, Chumphon Province. The study was designed to use a questionnaire as the instrument of the study for collecting data from 47 people of the study's population. The study was used the descriptive statistics such as percentage, average, and the standard deviation. (including percentages and averages) to analyze data.

The study found that most of the population were women, consisting of 27 population, whose aged ranged between 31-40 years old, and graduated with a bachelor's degree. Most of them have made great self-development, which shows that the personnel of the Bureau of Land Management are interested and create the motivation to work in terms of supporting human resource management for efficient work. They also pay attention to the development of human resources, especially cultivate employees' professional pride, encourage employees to work independently under clear and fair promotion criteria, make full use of their work knowledge, including providing various salaries and benefits, and provide incentives for employees, which is an incentive for employees, because if employees have a good work incentive mechanism, they will inevitably produce work results.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานสหกิจศึกษาฉบับนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณีย์ เสวกวีศรี อาจารย์ที่ปรึกษารายงานสหกิจศึกษา ที่ชี้แนะแนวทางในการทำศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการศึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแล เอาใจใส่ในการจัดทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสหกิจศึกษา และขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.บิณฑิชา พุทธเกิด อาจารย์ ดร.กิตติ แก้วเขียว และนาย ชนพงษ์ อารมณ์พิศาล ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อรายงานสหกิจฉบับนี้จนทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความสมบูรณ์

ขอขอบคุณนายธรรมบุญ ศรีนิวล นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านนา และนายองอาจ งามธรรมนิทย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์สหกิจศึกษาขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นกำลังใจผลักดันให้การศึกษาลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรัก และความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์ และความดีอันพึงมีคุณค่าจากรายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยั้งที่ให้รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่เป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

พิทยาวัฒน์ สุขบรรพต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XI
ส่วนที่ 1 รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา.....	1
1.1 บทนำ.....	2
1.2 การปฏิบัติงาน.....	5
บทที่ 1 บทนำ.....	8
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	8
1.2 คำถามการวิจัย.....	10
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	10
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย.....	11
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	11
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	14
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	24
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	40
2.5 ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	43
2.6 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	50
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	55
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย.....	55
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของการสร้างมูลค่าให้ตนเอง ด้วยแรงจูงใจในการทำงาน.....	61
4.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของท่านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร.....	69
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	78
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	78
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	86
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	94
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้อง (ioc).....	102
ภาคผนวก ง ค่าสถิติที่สำคัญ.....	111
ประวัติผู้ศึกษา.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	59
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	59
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	59
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	60
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	60
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	61
4.7 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาพรวม.....	62
4.8 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการชอบงานที่ ทำทนาย.....	63
4.9 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเชื่อมั่นใน ความสามารถของตน.....	64
4.10 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความมุ่งมั่น พยายาม.....	65
4.11 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการ แสวงหาข้อมูลย้อนกลับ.....	66
4.12 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการใช้สิ่งล่อใจ.....	67
4.13 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเลือกงานที่ เกี่ยวข้อง.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาพรวม.....	70
4.15 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการฝึกอบรม.....	70
4.16 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการให้การศึกษา.....	72
4.17 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง.....	73
4.18 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาการปฏิบัติงาน.....	75
4.19 ค่าเฉลี่ย(\bar{x})และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผลการปฏิบัติงาน.....	76

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 สถานประกอบการ.....	2
2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	13



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
ภาคเรียนที่ 1/2565
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทนำ



ภาพที่ 1.1 ภาพสถานประกอบการ

ชื่อและสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ

ชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

ที่อยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา หมู่ 5 ตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
รหัสไปรษณีย์ 86190

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ได้ยกฐานะจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๐๑,๓๓๕ ไร่ หรือ ประมาณ ๑๖๒.๑๔ ตารางกิโลเมตร โดยมีพื้นที่ครอบคลุมตำบลบ้านนาทั้งตำบล มีหน้าที่ต้องจัดให้มี และบำรุงทางน้ำ และทางบกการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบำรุงรักษาศิลปจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการ มอบหมาย

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

"สร้างท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่เศรษฐกิจดี มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิต และการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เกี่ยวเนื่องกับการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันธกิจ

1. จัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
2. สร้างงาน ส่งเสริมอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขปึกอก สาธารณูปการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
4. ส่งเสริมการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนา ฟื้นฟู และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน
6. ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
7. ปรับปรุง พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สนับสนุนให้มีการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

- ตำแหน่ง นักศึกษาสหกิจงานฝ่ายสำนักงานกองคลัง
- ลักษณะงาน ลงรับหนังสือภายใน และหนังสือภายนอก ออกหนังสือส่งภายใน และภายนอก ดูแล และจัดการเกี่ยวกับเอกสาร

บุคลากรที่ปรึกษาและตำแหน่งของบุคลากรที่ปรึกษา

นายองอาจ งามธรรมนิทย์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1 สิงหาคม พ.ศ. 2565 จนถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

1. เพื่อเรียนรู้การปรับตัวในด้านของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเตรียมความพร้อมในการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ให้พร้อมสำหรับการเข้าทำงานจริง
3. เพื่อเรียนรู้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมในในสังคมการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลที่คาดว่าจะได้รับการปฏิบัติงาน

1. สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงาน ในสถานประกอบการจริงได้
2. ได้ฝึกตนเองให้มีความมั่นใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้มากขึ้น
3. สามารถพัฒนาตนเอง ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
4. เข้าใจหลักการทำงาน และเข้าใจสังคมของการทำงานมากขึ้น
5. ได้รับประสบการณ์ชีวิต ในการทำงานเพิ่มขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
เดือนสิงหาคม – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

รายละเอียดงานที่ได้รับมอบหมายหลัก	ปัญหาที่พบเจอ/วิธีการแก้ไข	ประโยชน์ที่ได้รับ
<p style="text-align: center;">เดือนสิงหาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเอกสารรายการที่ดิน - ตรวจสอบเอกสารครุภัณฑ์ประจำปี 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง ในครั้งแรก <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรึกษารุ่นพี่ หมั่นเรียนรู้ ในสิ่งที่ยังไม่ถนัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรภาครัฐ
<p style="text-align: center;">เดือนกันยายน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเอกสารรายการที่ดิน - ส่งเอกสารศาลากลางจังหวัด - ตรวจสอบเอกสารใบเสร็จรับเงินภาษีท้องถิ่น 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดเรียงเอกสารไม่เป็นระเบียบ และพบข้อมูลที่ซับซ้อน <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดเรียงให้เป็นระเบียบ และตรวจสอบความถูกต้องให้มากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้พัฒนาทักษะในด้านการตรวจสอบเอกสารและความถูกต้องของเอกสาร
<p style="text-align: center;">เดือนตุลาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเอกสารใบเสร็จรับเงินภาษีท้องถิ่น - แบบสำรวจแบบบันทึกข้อมูลการใช้ประโยชน์จากที่ดิน - แบบพท. 2 ชุดที่สำรวจของอบต.สำรวจข้อมูลเจ้าของสิ่งปลูกสร้าง 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความละเอียดของข้อมูลที่ยากจะซับซ้อน และมีจำนวนมาก <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แฉ่งพี่เลี้ยง และดำเนินการตามที่พี่เลี้ยงแนะนำ และนำไปปฏิบัติตาม 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดีขึ้น - สามารถพัฒนาตนเอง ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
<p style="text-align: center;">เดือนพฤศจิกายน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบพท. 2 ชุด ที่สำรวจของอบต.สำรวจข้อมูลเจ้าของสิ่งปลูกสร้าง - ตรวจสอบเอกสารรายการที่ดิน 	<p><u>ปัญหาที่พบเจอ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การตกหล่นของเอกสาร และเอกสารบางส่วนเกิดการชำรุดทำให้ข้อมูลบางส่วนขาดหาย <p><u>วิธีการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเอกสารจากฐานข้อมูลแล้วนำมาเรียบเรียงตรวจสอบให้เรียบร้อย 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้เข้าใจรูปแบบการทำงานเพิ่มมากขึ้น - สามารถรับมือกับปัญหาได้ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หัวข้อรายงานการปฏิบัติงานสหกิจ
เรื่อง
การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2561) องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กร ในภาครัฐ หรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นการบริหาร และ จัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าทุน ของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีทั้งความเก่ง และ ความดี เข้ามาร่วมงานกับองค์กร และไม่สามารถประเมินคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรได้แล้ว องค์กรนั้นย่อมไม่อาจมีทุนมนุษย์ที่ดีตามปรารถนาได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของ บุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติ ติงงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จะต้องดูแลฝึกอบรม และ พัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรสามารถช่วยสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย จะเพิ่มมูลค่า ในการ ทำงานให้ตนเองได้อย่างไร ก่อนอื่นต้องดูที่เป้าหมาย ว่าเป็นแบบไหน เป็นไปในทางไหนหากเรา ยังไม่เข้าใจเป้าหมาย หรือไม่แน่ใจ ให้สอบถามไปที่หัวหน้า หรือเจ้านาย เพื่อรับทราบเป้าหมาย อย่างถูกต้องการทำงาน โดยไม่มีเป้าหมาย ไม่มั่นใจในเป้าหมาย เป็นสิ่งที่อันตรายต่อมูลค่า ใน ตัวเองมาก เพราะจะอาจจะเดินไปในทางที่ผิด ไม่ตรงกับเป้าหมาย

นาถวี คำศรีวาท (2563) ทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคม โลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชน หรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุด คือ ครอบครัวล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรม และจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไป มากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคม จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิต อยู่ในภาวะเยียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้ และ ความดี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา ซึ่งในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงประสบกับปัญหา และมีอุปสรรคสำคัญบางประการ ที่ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ เช่น ในด้านการสรรหา และการเลือกสรรบุคลากรนั้นยังมีการกำหนดตำแหน่งบางตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจ หรือสัมพันธ์กับรายได้ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ ในปัจจุบันรวมถึงวิธีการ และรูปแบบในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร หรือด้านการฝึกอบรม และพัฒนานั้นยังขาดการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และแนวทางในการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ หรือทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ในด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนประชากรพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

แผนก	จำนวนคน	เพศ	
		ชาย	หญิง
1.ห้องทำงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	5	5	0
2.กองคลัง	10	0	10
3.สำนักปลัด	27	11	16
4.กองช่าง	5	4	1

สิทธิพงษ์ เดชาอนันตพงษ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ในปัจจุบันปัญหาการสร้างมูลค่าให้แก่ตนเอง คือ 1. ความขาดความมั่นใจ 2. การหาจุดเด่นของตัวเองไม่เจอ 3. การทำยังไงให้องค์กรของเราได้ประโยชน์ 4. เกิดการเปรียบเทียบของตนเองกับผู้อื่น 5. เกิดความอ่อนแอทางความคิด ซึ่งการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลก และเหตุการณ์ ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ยุคของข่าวสารข้อมูล (Information Era) หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สาม (Third Wave) ให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสถานะที่ไร้พรมแดนการแข่งขัน เพื่อช่วงชิงทรัพยากร จึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่า เป็นสงครามข่าวสาร ในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดำเนินไป โดยไม่พยายามก้าวให้ทัน จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง และเสียประโยชน์ในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เรียนรู้ได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวเอง และต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันท่วงที ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร และทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเอง และต่อองค์กรมีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งล้วนมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จึงมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็ว โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และการวิจัยอย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตาม ปัญหาของการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหาสำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กร ในภาพรวมถ้าบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการศึกษารื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการ จะสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านการนำความรู้ไปช่วยเหลือในบริหารบุคคล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ การฝึกฝนตนเองมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ต้องการเป็นนักบริหาร หรือสำหรับบุคคลผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งหลักในการฝึกฝนตนเองที่ดี จะต้องมีการสำรวจตนเอง หรือวิเคราะห์ตัวเองก่อนว่าเรามีข้อดีข้อเสียอะไร และสิ่งใดบ้างที่เราต้องมีการแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นหลัก ในการฝึกฝนตนเองมีหลายด้าน ซึ่งจึงได้มีการพัฒนา

1.2 คำถามการวิจัย

บุคลากรควรสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองอย่างไร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร?

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยแรงจูงใจ

1.3.2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารตำบล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

- 1.4.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.4.2 ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของประชากรศาสตร์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.4.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยแรงจูงใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.4.4 ทำให้เรารู้จักการรู้คุณค่าในตัวเองมีการสร้าง และมีการเพิ่มการพัฒนาให้แก่ตนเองให้พร้อมต่อการทำงาน และเป็นที่ต้องการของคนในองค์กร

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในการศึกษาการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองให้มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์

1.5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชากรที่ทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา มี 47 คน

1.5.3 ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้เลือกศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ซึ่งตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86190 มีลักษณะภูมิประเทศเป็นแบบลูกคลื่นลอนลาด ประกอบด้วยภูเขาประมาณร้อยละ 80 อยู่ในระดับความสูงตั้งแต่ 10 - 600 เมตร เหนือระดับน้ำทะเล พื้นที่เกษตรกระจายอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนทางทิศตะวันตก พื้นที่จะสูงขึ้นเป็นลำดับ การเกษตรจึงทำแบบขั้นบันได ด้านทิศเหนือของตำบล จะมีแม่น้ำชุมพรไหลผ่านตลอดแนวพื้นที่ของตำบลบ้านนา เหมาะแก่การเพาะปลูกมากอาณาเขตตำบลทิศเหนือ ติดกับ คลองชุมพร ทิศใต้ ติดกับ ต.วิสัยเหนือ และต.ถ้ำสิงห์ อ.เมือง จ.ชุมพร ทิศตะวันออก ติดกับ ต.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขุนกระทิง อ.เมือง จ.ชุมพร ทิศตะวันตก ติดกับ จังหวัดระนอง

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 – 30 พฤศจิกายน 2565

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง และความสามารถ ตลอดจนทักษะ หรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมด้วยกันจนเกิด เป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้น มีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ที่เพิ่มความรู้ และทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ เช่น การหมุนเวียนงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

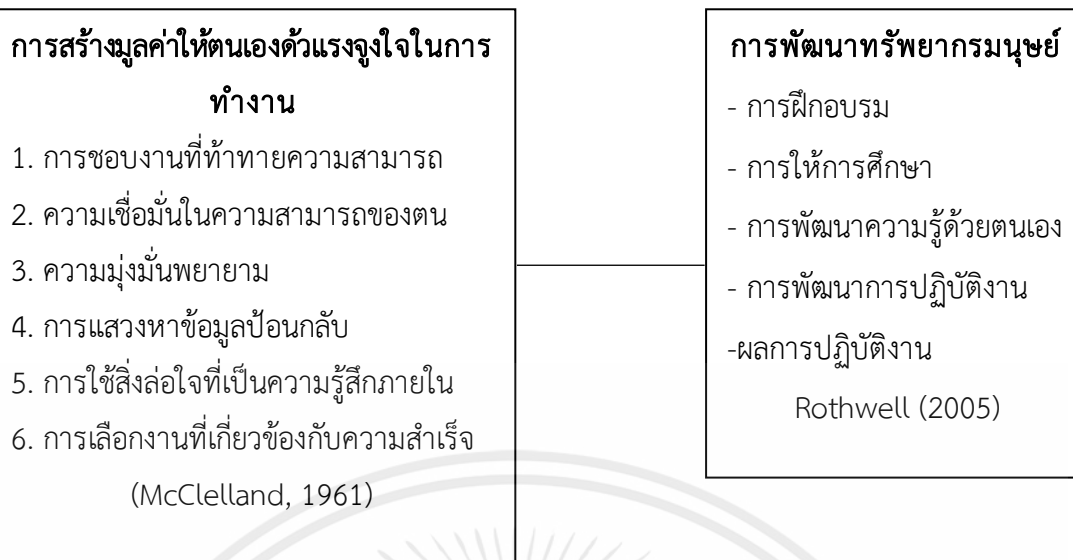
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน ในองค์การพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนาบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตนเอง คือ เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ หรือเพิ่มพูนความสามารถด้านอื่น ๆ ให้แก่ตนเอง นอกจากนี้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานยังช่วยให้คุณปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และสุขภาพพลานามัยที่ได้สร้างพัฒนา และสั่งสมไว้ในตัวมนุษย์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในการนำไป เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร และการพัฒนาประเทศ

การฝึกอบรม และการพัฒนา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของธนาคารออมสินที่พัฒนาบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนปัญหา และเสนอแนวทาง ในการแก้ไขปัญหา โดยมีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีนักทฤษฎี นักวิชาการ และนักพัฒนาหลายท่านได้ศึกษา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการศึกษาได้ โดยเฉพาะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกเอาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.5 ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.6 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นคำเดิมที่เคยใช้ในอดีต นั้น เป็นคำที่สื่อถึงการดำเนินกิจกรรมพื้นฐานดั้งเดิม กล่าวคือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย ในปัจจุบันความหมายของคน ในองค์การไปไกลกว่านั้นมาก ด้วยถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าจึงเกิดคำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือในบางองค์การมองไกลกว่านั้นอีก กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์การ จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน หรือการบริหารทุนมนุษย์ ขึ้นอีกหนึ่งคำ ดังนั้น คำว่า การบริหารทุนมนุษย์ หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความหมาย ใกล้เคียงกันเนื่องจากมองคนเป็น ต้นทุน หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ หากต้นทุนมีน้อย ก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มีมากเพียงพอ หากต้นทุนมีจุดบกพร่อง ก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าเพื่อให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง หากต้นทุนมีลักษณะที่เข้าข่ายหรือพัฒนาไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ก็ต้องหาทางปรับเปลี่ยน โยกย้าย หรือแม้กระทั่งต้องดำเนินการผ่อนคลายออกไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา ชำรง รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์กรมีความสำคัญของการบริการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีดังต่อไปนี้คือ

1. ทำให้มีบุคลากรเพียงพอ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทาง และแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต

2. ทำให้ได้คนดี และมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดี และมีความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรนับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรม และพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่ และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร

4. ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับการ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูด และรักษาคคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญ และกำลังใจในการ ทำงานให้กับองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ในการสรรหา และการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้ว่าจะมี วิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มีความรู้ดี และมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่ สอบผ่านการแข่งขัน และการเลือกสรรเข้ามาจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งสิ่งที่ติดตัวมาก็ คือ ความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมา และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

หลักการ และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงาน ยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม, การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง, การออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องการให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ, ทักษะการทำงาน, ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่ออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลให้ทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรมหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ประเมินสถานการณ์ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้อง และแท้จริง ควรเริ่มต้นที่การทำการศึกษาตลอดวิจัยข้อมูลในด้านนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ ในขั้นตอนนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหลายองค์กรมักมองข้าม อาจคิดเอง ประเมินผลเอง โดยไม่มีการสำรวจข้อมูลมาก่อน ทางที่ดีที่สุดควรทำการสำรวจถึงข้อเท็จจริงอย่างจริงจัง

2. ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระบวนการออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จึงเป็นขั้นตอนสำคัญไม่แพ้การหาข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หากฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ข้อมูลที่ตีมาแล้วก็ย่อมต้องวางแผนออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตีตามไปด้วย อย่างเช่น หากเราพบว่าปัญหาของฝ่าย IT บริษัท คือการใช้โปรแกรมที่ไม่ทันสมัย เราก็ควรจัดคอร์สอบรมเพิ่มเติมในการเรียนรู้โปรแกรมให้ทันตามโลกด้วย ไม่ใช่เลือกอบรมในโปรแกรมเดิมซ้ำไปซ้ำมา หรือเลือกโปรแกรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง

3. การประเมินผล การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากเราจะรู้ว่าวิธีการที่เราเลือกนำมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับการนำมาใช้กับบุคลากรของเรา หรือไม่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองก็จะได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรด้วย

4. สรุปและแจ้งผล หากเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วควรทำสรุปผลต่างเพื่อเป็นฐานข้อมูลของบุคคลนั้น ๆ ตลอดจนเป็นฐานข้อมูลสำคัญขององค์กรขณะเดียวกันก็ควรแจ้งผลสรุปในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ตั้งแต่ผู้เข้ารับการศึกษา, หัวหน้างาน, หรือแม้กระทั่งผู้บริหารองค์กรเองก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรู้ความก้าวหน้าตลอดจนศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงประเมินความสำเร็จของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

Maslow (1970) ความหมายของแรงจูงใจ แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้น ที่สร้าง และกระตุ้น หรือผลักดันให้คนเรา แสดงสิ่งนั้นออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณ และจากการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมาย

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงการกระทำไปอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเงื่อนไข โดยปัจจัยที่นำมากระตุ้นนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้า ล่อจูงใจ และผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการในเบื้องต้น และความต้องการนี้จะพื้นฐานทำให้เกิดเป็นภาวะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ จะอยู่ในภาวะที่ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และจะเป็นกระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างให้สภาวะของร่างกายอยู่ในความสมดุล (Homeostasis) แรงจูงใจเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์โดย แรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงสาเหตุอธิบายไม่ได้ด้วยแนวคิดอื่น นอกจากนี้ยังจะช่วยให้บุคคล ทำนาย และควบคุมการกระทำของตนเองที่ยังไม่เกิดขึ้นอีกด้วย

อาจสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นไปกระตุ้นเพื่อทำให้คนเราแสดงการกระทำต่าง ๆ ไปในทิศทางที่บุคคล หรือองค์กรต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ผู้ถูกจูงใจต้องการ ความสำคัญของแรงจูงใจ การพิจารณา

ความสำคัญของแรงจูงใจในการบริหารงาน มีประเด็นสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญที่มีต่อองค์กร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถร่วมการทำงาน และรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปได้นานๆ

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าพนักงานขององค์กรจะสามารถทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการมอบอำนาจหน้าที่ที่จะพบมีอุปสรรคหลายประการเป็นต้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่อ้างว่าตนไม่มีความสามารถ หรือผู้บริหารไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่ วิธีการจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ

2.2 จัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร ช่วยให้อำนาจของผู้บริหาร ลูกน้องยอมรับ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้

3. ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรดังนี้

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และการสนองสิ่งที่ตน ความต้องการได้พร้อมกัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของ ค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย หรืออยากหลีกเลี่ยงงาน การจูงใจ บุคลากรจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.3.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำของมนุษย์ใน การทำงานใด ๆ ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

3.3.2 ความพยายาม (Persistence) การมีความมานะ อดทน บากบั่น คิด หาวิธีการนำความสามารถ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายาม ง่าย ๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3.3.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability) วิธีการในบางครั้งก่อให้เกิดการพบ ช่องทางที่ดีกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความก้าวหน้า แสดง ให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะไปจากแนวเดิม

3.3.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้ เกิดความก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำหน้าที่ของตนเอง จัดว่าคนที่รับผิดชอบ มีวินัย และมั่นคงในหน้าที่ ซึ่ง ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในด้านของความต้องการ เกิดจากสิ่งเร้าซึ่งจะมีทั้งสิ่งเร้าภายในกับภายนอก ร่างกายโดยสิ่งเร้าภายนอกจะต้องเป็นสิ่งสร้างให้บุคคลเกิดการรับรู้ และเข้าใจได้หรือต้องมี อิทธิพล และกระตุ้นให้บุคคลเกิดความปรารถนา สิ่งเร้าเดียวกันอาจจะทำให้เกิดความต้องการที่ แตกต่างกันได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คนแต่ละคนมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน คือ สิ่งเร้าเดียวกันอาจทำให้คนมีความต้องการที่ต่างกัน และสิ่งเร้าที่ต่างกันอาจทำให้คนมีความต้องการที่เหมือนกัน

2. ความปรารถนาของคนจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา คือ สิ่งเร้าเดิมที่เคยจูงใจได้อาจจะจูงใจไม่ได้อีกเมื่อเวลาเปลี่ยนไป และสิ่งเร้าที่เร้าไม่ได้ในอดีตอาจจะจูงใจได้ในปัจจุบัน

ประเภทของแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นเจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ ความคิด เช่น คนงานที่เห็นองค์กร คือสถานที่ใช้ชีวิตแก่เขา และครอบครัว เขาก็จะซื่อสัตย์กับองค์กร และองค์กรบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ด้วยความผูกพันพนักงานจึงร่วมมือกันลดค่าใช้จ่าย และช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันจากภายนอกของตัวบุคคล กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาทิเช่น การได้รับรางวัล ชื่อเสียง เกียรติยศ คำชื่นชม หรือการยกย่อง เพื่อตอบสนองสิ่งดังกล่าว เพราะ กรณีที่มีสิ่งตอบแทนเพียงเท่านั้นที่มาของแรงจูงใจจึงมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน อาทิเช่น อาจจะมาจากความคาดหวัง หรืออาการเก๋กอด ซึ่งบางที่เจ้าตัวอาจไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจที่แสดงให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว พฤติกรรมของมนุษย์นั้นมีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจที่ต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมอย่างเดียวกันก็ได้

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เป็นกระบวนการที่เกิดได้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับ หรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง และจะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิด

1. ความปรารถนา (Needs) ของคนเกิดขึ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ขาดไปในตัวของบุคคลซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกาย และสภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้น และควบคู่ไปกับความปรารถนาที่จะมีชีวิต และการดำรงชีวิต

1.2 ความต้องการทางจิตใจ และสังคม (Psychological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือ แรงขับ (Drive)

2.1 แรงจูงใจ (Motive) คือ สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูก

จูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีการอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้น มีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้เกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน แรงขับมี 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความอบอุ่นความเจ็บปวด เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น การอยากรู้ ความกลัว เป็นต้น และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนมีเป้าหมาย พฤติกรรมข้อมูลย้อนกลับ ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้หรือบางที่เรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับ หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่าตำแหน่งการงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของสิ่งที่ทำซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมาย แล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับ) หรือไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับ) ปัจจุบันนักจิตวิทยาได้ศึกษา และสรุปว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ

3.1 ด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงทางกายภาพ เช่น ปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

3.2 ด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้ เพราะ มนุษย์ทุกคนอาจไม่ได้รับการตอบสนองในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ

3.3 ด้านความคิด (Cognitive Factor) โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าหลักของการจูงใจทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

3.3.1 ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคล หรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ

3.3.2 วิธีการจูงใจ เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ และสามารถให้คล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์

3.3.3 เป้าหมายของการจูงใจเป็นการทำ ที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้จักธรรมชาติของมนุษย์

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของแต่ละคนที่กระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน คือทำงานให้ดีตามตั้งใจ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นการขับเคลื่อนให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ สำเร็จ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจต้องมีการกระทำ ดังนี้

1. การชองงานที่ท้าทายความสามารถ (Risk Taking) บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยาก และท้าทายศักยภาพมุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ
2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Confidence) จะเลือกสิ่งที่มีความยาก และตรงกับความสามารถของตนไม่เชื่อในดวงชะตา หรือโชคกลาง
3. ความมุ่งมั่นพยายาม (Strong Desire) งานที่ต้องเป็นงานที่มีความท้าทายความคิด และความสามารถ และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น
4. การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่างรัดกุมเป็นระเบียบประณีต (Curious and Neatness) อยู่เสมอทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน
5. การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน (Incentive Value) การรู้สึกภายในใจของมนุษย์ ไม่ใช่ตำแหน่งเกียรติยศ รางวัลเงินสัญลักษณ์ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องวัดผลงาน และเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้นจึงมุ่งทำให้งานสำเร็จตามปรารถนาโดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุด เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี
6. การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย (Select for Probability of Success) มีความฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่ควบคู่กับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูง หรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง

Maslow (1970) ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ได้ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลา และพลังงานอย่างมากให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความปรารถนาจะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากไปถึงน้อย ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับตามความสำคัญ คือ

1. Physiological Needs เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำรงชีวิต คือปัจจัย 4 มีดังนี้ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. Safety Needs ความปลอดภัยในตนเองเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการทั้งทางด้าน ร่างกาย และทรัพย์สิน ดังนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนคำนึงถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. Social Needs หลังจากที่มีมนุษย์มีชีวิตอยู่รอด และปลอดภัยแล้วมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม และบุคคลใกล้ชิด

4. Esteem Needs มนุษย์ต้องการได้รับเกียรติคนรอบข้าง เช่น การเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติ และเท่าเทียมกัน

5. Self-actualization Needs เป็นความต้องการ คือ หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมี และเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์.

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานมากขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น และคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่พึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลกระททำอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนัก และเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับ ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายกับการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่มุ่งหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน อาจเป็นตัวชี้วัดขั้นต้นของความพยายามของบุคลากร

Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความมุ่งหวังของการปฏิบัติงานเรียกว่า VIE Theory ได้รับความนิยมนมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน.

- V=Valance คือ ระดับความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

- I = Instrumentality เครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความเกี่ยวข้องกันของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

- E= Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลสิ่งเร้าในการทำงานคุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดสรรบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมาย

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในงานนั้น

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความสามารถในบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งเขาจะรู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความตั้งใจ

- A= Effort Performance Linkage
- B= Performance Reward Linkage
- C= Attractiveness

มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนมากขึ้น หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003, p.118) หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคล

2. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบ ดังนี้ ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความสำเร็จในการทำงานที่ความท้าทาย แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้ 1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน 2. อำนวยความสะดวกในการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก 3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล 4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน และให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน 5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ 6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนด เพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำ และยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับใด ๆ ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น “กรรมการ” หมายความว่า กรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของตน และมีอำนาจออกกฎกระทรวง และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงและระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน
2. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ และอธิบดีกรมการปกครอง

3. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนสิบสองคน ประกอบด้วยผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน ผู้บริหารเทศบาลสามคน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้าคน และผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารเมืองพัทยาหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มี กฎหมายจัดตั้งขึ้นรวมสองคน ทั้งนี้ โดยให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทเลือก กันเองตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสองคน ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญใน ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการปกครองส่วน ท้องถิ่นในสาขารัฐศาสตร์หรือรัฐประศาสนศาสตร์ และด้านกฎหมาย ทั้งนี้ การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น เลขาธิการคณะกรรมการ

มาตรา 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์
3. ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
5. ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น
6. ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

มาตรา 8 กรรมการตามมาตรา 6 (3) พ้นจากตำแหน่งเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อ ประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 9 กรรมการตามมาตรา 6 (4) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับสรรหา เป็นกรรมการอีกได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกันถ้ากรรมการตามวรรคหนึ่งว่างลง ให้สรรหากรรมการ แทน และให้ผู้ ซึ่งได้รับสรรหาอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ ซึ่งตนแทนในระหว่างที่ ยังมีได้สรรหากรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสอง และยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้ กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗
6. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 11 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 12 ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานต่อรัฐสภา
2. กำหนดการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจ และหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง
3. ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากร และรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ
4. กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ประสานการถ่ายโอนข้าราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดอำนาจ และหน้าที่ การจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน เงินงบประมาณที่ราชการส่วนกลางโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจตาม (2) (3) และ (4)
6. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการกระจายอำนาจการอนุมัติ หรือการอนุญาตตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้ต้องขออนุมัติ หรือขออนุญาตไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการประชาชน และการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ เป็นสำคัญ

7. เสนอแนะมาตรการด้านการเงิน การคลัง การภาษีอากร การงบประมาณและการรักษาวินัยทางการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. เสนอแนะการตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี

9. เรงรัดให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ออกกฎกระทรวง ประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดสรรเงินงบประมาณที่จัดสรรเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง

11. พิจารณาหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความจำเป็น

12. เสนอแนะและจัดระบบตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

13. เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีที่ปรากฏว่าส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจไม่ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

14. เสนอรายงานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะรัฐมนตรี อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

15. ออกประกาศกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

16. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่นประกาศของคณะกรรมการตาม (15) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 13 คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ให้นำบทบัญญัติมาตรา 11 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

มาตรา 14 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือเรียกให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งข้อมูลหรือเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ในการนี้อาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา 15 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีอำนาจ และหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ
2. รวบรวมข้อมูล ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการ
3. ร่วมมือ และประสานงานกับราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
4. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่คณะกรรมการมอบหมาย
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

หมวด 2

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
2. การสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม
6. การจัดการศึกษา
7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดลอมและมลพิษต่าง ๆ
13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
16. การสร้าง และบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
17. การจัดตั้ง และดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
21. การขนส่งมวลชน และการวิศวกรรมจราจร
22. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจ และหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

27. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 18 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และมาตรา 17

มาตรา 19 ให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษไม่เต็มพื้นที่จังหวัด มีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษเต็มพื้นที่จังหวัด มีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และมาตรา 17

มาตรา 20 ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจ และหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันให้คณะกรรมการมีอำนาจกำหนดว่า องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจ และหน้าที่รับผิดชอบในส่วนใด

มาตรา 21 บรรดาอำนาจ และหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมาย รัฐอาจมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้ในการดำเนินงานตามอำนาจ และหน้าที่ที่ระบุไว้ในมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกันดำเนินการ หรืออาจร้องขอให้ รัฐหรือองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น แล้วแต่กรณีดำเนินการแทนได้

มาตรา 22 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจ และหน้าที่แทนได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 3

การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากร

มาตรา 24 เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ภาษีโรงเรือน และที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือน และที่ดิน
2. ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่
3. ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย
4. ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับการจัดสรรตามมาตรา 24 (3) และมาตรา 25 (6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
5. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 24 (4) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
6. ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา และค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตเทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ
7. ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน
8. ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
9. ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ
10. อากาศรฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์
11. อากาศรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากาศรังนกอีแอ่น
12. ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่หลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐในอัตราร้อยละสี่สิบแล้ว ดังต่อไปนี้
 - (ก) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามประธานบัตร ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต
 - (ข) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลอื่นที่อยู่ภายในจังหวัดที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามประธานบัตร ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต
 - (ค) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในจังหวัดอื่นให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสิบของเงินค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมหลังจากหักส่งเป็นรายได้ของรัฐในอัตราร้อยละสี่สิบแล้ว ดังต่อไปนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามสัมปทาน ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ข) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลอื่นที่อยู่ภายในจังหวัดที่มีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ตามสัมปทาน ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

(ค) องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในจังหวัดอื่น ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละสี่สิบของเงินค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขต

14. ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ที่มีทุนทรัพย์ภายในเขต ทั้งนี้ ตามประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด

15. ค่าธรรมเนียมสนามบินตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามอัตราและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

16. ค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสี่สิบของค่าธรรมเนียมที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น

(ก) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

(ข) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

17. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ และให้ตกเป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ในกรณีกฎหมายกำหนดให้เทศบาลเป็นผู้จัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับให้นำรายได้มาแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ภายในเขตจังหวัดตามที่คณะกรรมการกำหนด

18. ค่าใช้น้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกำหนด

19. ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่จัดให้มีขึ้น

20. รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นของเทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา 24 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับน้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน ก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัด โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับน้ำมัน และกิโลกรัมละไม่เกินสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม
2. ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์
3. ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (4) และมาตรา 25 (6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
4. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (5) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
5. ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน
6. ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ
7. อากรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรังนกอีแอ่น
8. ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
9. ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
10. ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติเรียกเก็บจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม
11. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และให้ตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
12. ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้น
13. รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรา 25 กรุงเทพมหานครอาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ดังต่อไปนี้

1. ภาษีโรงเรือนและที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน
2. ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่
3. ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย
4. ภาษีบำรุงกรุงเทพมหานครสำหรับน้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกัน ก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มเติมไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับน้ำมัน และไม่เกินกิโลกรัมละสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม
5. ภาษีบำรุงกรุงเทพมหานครสำหรับยาสูบซึ่งเก็บจากการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มเติมไม่เกินมวนละสิบสตางค์
6. ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรร ในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (4) และมาตรา 24 (3) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
7. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ
8. ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา และค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นโดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ
9. ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ
10. ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน
11. ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน
12. ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ที่จัดเก็บภายในเขตของกรุงเทพมหานคร ในอัตราร้อยละสี่สิบของค่าภาคหลวงแร่ที่กรมทรัพยากรธรณีจัดเก็บได้จริง
13. ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมที่จัดเก็บภายในเขตของกรุงเทพมหานคร ในอัตราร้อยละสี่สิบของค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่กรมทรัพยากรธรณีจัดเก็บได้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. อาการการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์

15. ค่าธรรมเนียมบำรุงกรุงเทพมหานคร โดยออกข้อบัญญัติเรียกเก็บจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

16. ค่าธรรมเนียมสนามบินตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามอัตราและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

17. ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับบอสังหาริมทรัพย์ที่มีทุนทรัพย์ตามประมวลกฎหมายที่ดินและกฎหมายว่าด้วยอาคารชุด

18. ค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละสามสิบของค่าธรรมเนียมที่จัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยกรณัั้น

(ก) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

(ข) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

19. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้กรุงเทพมหานครเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตของกรุงเทพมหานคร และให้ตกเป็นรายได้ของกรุงเทพมหานคร

20. ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่กรุงเทพมหานครจัดให้มีขึ้น

21. รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นของกรุงเทพมหานคร

มาตรา 26 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์กรปกครองรูปแบบพิเศษไม่เต็มพื้นที่จังหวัด มีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้อื่นตามมาตรา 23 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นองค์กรปกครองรูปแบบพิเศษเต็มพื้นที่จังหวัด มีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้อื่นตามมาตรา 23 และมาตรา 24

มาตรา 27 ภาษีและอากรประเภทอื่นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 และมาตรา 26 อาจกำหนดให้เป็นภาษีและอากรร่วมกันระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรืออาจกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภาระหน้าที่และงบประมาณจากราชการส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรตามวรรคหนึ่งในแต่ละปี ให้คณะกรรมการพิจารณา กำหนดโดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ

มาตรา 28 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายรับ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. รายได้จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. รายได้จากสาธารณูปโภค
3. รายได้จากการพาณิชย์และการทำกิจการ ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ
4. ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าปรับ ค่าตอบแทน หรือรายได้อื่นใด ตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. ค่าบริการ
6. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
7. เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
8. รายได้จากการจำหน่ายพันธบัตร
9. เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ
10. เงินกู้จากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
11. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้
12. เงินช่วยเหลือหรือเงินค่าตอบแทน
13. รายได้จากทรัพย์สินของแผ่นดิน หรือรายได้จากทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเพื่อมุ่งหากำไรในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
14. รายได้จากค่าธรรมเนียมพิเศษ การออกพันธบัตรตาม (8) การกู้เงินจากองค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ตาม (9) การกู้เงินตาม (10) และรายได้ตาม (13) ให้ออกเป็นข้อบัญญัติท้องถิ่น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

มาตรา 29 การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรายได้ตามหมวดนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข อัตราการจัดสรร การนำส่งเงินรายได้และการได้รับเงินรายได้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในกรณีที่กำหนดรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องใดมีกฎหมายอื่นบัญญัติไว้ และเป็นการกำหนดรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องเดียวกับที่บัญญัติไว้แล้วในบทบัญญัติเกี่ยวกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหมวดนี้ ให้ใช้บทบัญญัติตามหมวดนี้บังคับแทนบทบัญญัติของกฎหมายนั้น ทั้งนี้ ถ้าการกำหนดรายได้ในเรื่องใดมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข อัตราการจัดสรร การนำส่งเงินรายได้ และการได้รับเงินรายได้ใช้บังคับอยู่แล้ว ให้ใช้บังคับตามกฎหมาย เช่นว่านั้นไปพลางก่อนจนกว่าจะมีประกาศของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง แต่ถ้าการกำหนดรายได้ในเรื่องใดยังไม่มีกฎหมายเช่นว่านั้น ให้การกำหนดรายได้ตามบทบัญญัติในหมวดนี้มีผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้บังคับเมื่อมีประกาศของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมอบให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าตอบแทน หรือรายได้อื่นใด เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็ได้ ทั้งนี้ โดยให้คิดค่าใช้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 4

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 30 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการดังนี้

1. ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกำหนดเวลา ดังนี้

(ก) ภารกิจที่เป็นการดำเนินการข้ามชั้นระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(ข) ภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกระทบถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

(ค) ภารกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสี่ปี

2. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้ชัดเจน โดยในระยะแรกอาจกำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แตกต่างกันได้ โดยให้เป็นไปตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งต้องพิจารณาจากรายได้และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตลอดจนคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินระยะเวลาสี่ปี

3. กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

4. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2544 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลไม่น้อยกว่าร้อยละสิบ และในช่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2549 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบห้า ทั้งนี้ โดยการเพิ่มสัดส่วนตามระยะเวลาที่เหมาะสมแก่การพัฒนา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการบริการสาธารณะได้ด้วยตนเอง และโดยการจัดสรรสัดส่วนที่เป็นธรรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย

5. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

มาตรา 31 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้ามีกฎหมายใดบัญญัติไว้ในลักษณะที่เป็นผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจดำเนินการตามอำนาจ และหน้าที่ได้ด้วยตนเอง หรือมีลักษณะเป็นการเข้าซ้อนกับการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน และคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้มีการแก้ไขกฎหมายนั้น ให้คณะกรรมการรายงานต่อรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการให้มีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวต่อไป

มาตรา 32 ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. กำหนดรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบจะต้องกระทำ โดยในกรณีใดเป็นอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของรัฐหรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ให้กำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติเพื่อประสานการดำเนินการให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการในการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรให้เพียงพอแก่การดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐในการให้บริการสาธารณะเป็นส่วนรวมด้วย

3. รายละเอียดเกี่ยวกับการเสนอให้แก้ไขหรือจัดให้มีกฎหมายที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. จัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายและมาตรการการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่น และสร้างระบบความก้าวหน้าสายอาชีพที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสม แผนปฏิบัติการตามวรรคหนึ่งต้องกำหนดรายละเอียดวิธีปฏิบัติ และกำหนดหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจนด้วย

มาตรา 33 เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามมาตรา 32 แล้ว ให้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ แล้วรายงานต่อรัฐสภาเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับต่อไป แผนปฏิบัติการที่ประกาศใช้บังคับตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น ในกรณีที่สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างที่แผนปฏิบัติการใช้บังคับ คณะกรรมการอาจดำเนินการปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้นได้ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการและรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบทุกปี ในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคไม่อาจดำเนินการตามแผนปฏิบัติการได้ ให้คณะกรรมการรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขด้วย

มาตรา 34 ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนการกำหนดอำนาจ และหน้าที่และการจัดสรรรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายหลังที่ได้ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้ว โดยต้องพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปีนับแต่วันที่มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่หรือวันที่มีการจัดสรรรายได้ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจและหน้าที่และการจัดสรรรายได้ เพื่อกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2561) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาหรือเรียกว่าไตรสิกขาเป็นการศึกษาอบรม หรือการพัฒนาชีวิตแก่ตนเอง 3 ด้าน คือ ศีล ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมทางวาจาให้สัมพันธ์ดีกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทางวัตถุ สมาธิ ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมมีประสิทธิภาพมีความสุข และปัญญา ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเป็นการพัฒนาตนเองโดยการสร้างปัญญา แก้ปัญหา รู้จักการเรียนรู้ รู้จักคิด มีความอดทน มีความขยันมีความคิดแยบคาย และสภาพจิตใจที่เกื้อกูลต่อการที่จะคิดพร้อมที่จะแสวงหา และทำให้เกิดปัญญาสามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยดีไม่มีทุกข์

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม หรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในปัจจุบันการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพของโลก และเหตุการณ์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ยุคของข่าวสาร ข้อมูล หรือที่เรียกว่าเป็นยุคของโลกคลื่นที่สาม ให้เกิดการรวมตัวของทรัพยากรขึ้น เมื่อโลกอยู่ในสถานะที่ไร้พรมแดนการแข่งขันเพื่อช่วงชิงทรัพยากรจึงมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งอาจเปรียบได้ว่าเป็นสงครามข่าวสารในด้านข้อมูลความรู้ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปโดยไม่พยายามก้าวให้ทันจะกลายเป็นผู้ล้าหลัง และเสียประโยชน์ในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้ได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์เพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ดังนี้

1. บุคลิกท่าทาง นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะกิริยาท่าทางคือการสื่อสารที่สำคัญซึ่งจะทำให้ผู้อื่นรู้ถึงจิตใจตลอดจนความนึกคิดของบุคคลผู้นั้น ดังนั้น กิริยาท่าทางหรือบุคลิกภาพที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกกลุ่ม จึงทำให้ผู้อื่นยกย่อง และเชื่อถือไว้วางใจ
2. การพูด นับเป็นการสื่อสารที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิเสธ หรือยอมรับในตัวผู้พูดได้เช่นกัน ซึ่งการพูดในที่นี้รวมทั้งการพูดคุยกะแบบธรรมดา และการพูดแบบเป็นทางการ การพูดที่จะประสบความสำเร็จนั้นมีหลักการเบื้องต้นที่สำคัญ คือ การระมัดระวังมิให้คำพูดออกไปเป็นการประทุษร้ายจิตใจผู้ฟัง
3. พัฒนาคุณสมบัติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นทางที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับ และยกย่อง บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนอื่นย่อมจะทำให้ได้รับความสนับสนุน และร่วมมือ
4. พัฒนาคุณสมบัติเฉพาะตัว ทำให้ได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนใหญ่ ดังนั้น นอกจากความรู้ ความสามารถแล้ว คุณสมบัติเฉพาะตัวบางประการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้บุคคลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เป็นผู้มีคุณธรรม ได้แก่ เป็นผู้มีคุณสมบัติสุจริต และประพฤติตนอยู่ภายใต้คุณธรรม ความดี ตามบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2562) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อความมั่นคงในรายได้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บอเยเดล ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ

1.1 ระดับความคิด ไม่ต้องเริ่มต้นทuring แต่จะต้องยึดมั่นในความคิดเห็น และความเชื่อที่มั่นคง และต่อเนื่องในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้ ยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายใน และภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกินสุขภาพที่แข็งแรง มีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องการพัฒนาทักษะทางสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจ และการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้สึกในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ และการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปิน มิใช่เป็นผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำ หรือการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้

3.2 ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดี และข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจในความสามารถ และยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับความคิด มีความยอมรับ รู้จัก และเข้าใจตนเอง

4.2 ระดับความรู้สึก ยอมรับตนเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง

4.3 ระดับความมั่นคง มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ควรจะมีกระบวนการตามขั้นตอนซึ่ง ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเอง สรุปดังนี้

1. สำรวจตัวเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสำรวจตนเอง เพราะตนเองเป็นผู้กระทำตนเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากบุคคลมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่จะทราบว่าตนมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะได้รับการสำรวจตนเอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป
2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม โดยคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด แต่สามารถเกิดขึ้นได้
3. การปลูกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เพราะ บุคคลที่มีกำลังใจดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้
4. การส่งเสริมตนเอง คือการสร้างกำลังใจที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังใจ ความคิดของตนให้เป็นเลิศ
5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้
6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผล และการประเมินผล

2.5 ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง

ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1984) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นการประเมินตนเอง ผ่านประสบการณ์ สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วผ่านจิตสำนึก นอกจากนั้นยังเป็นการประเมินตนเอง จากคนรอบข้าง สังคม กล่าวคือ ถ้าคนรอบข้างมองว่าการกระทำนี้เป็นการกระทำที่ดี ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว แยก ก็จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ของตัวบุคคลนั้น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองมีหลายทฤษฎีที่แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ในบทความนี้จะแบ่งออกอย่างกว้างเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

1. องค์ประกอบภายใน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

1.1. ลักษณะทางกายภาพ มีผลอย่างมากต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความสวยงาม การมีรูปร่างหน้าตาที่ดี (ตามค่านิยม) หรือลักษณะทางกายภาพบางครั้งเอื้อให้บุคคลประสบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ เช่น ความแข็งแรง และความรวดเร็ว ซึ่งลักษณะทางกายภาพจะส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองมากน้อยเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมนั้น หรือค่านิยมในยุคนั้น ๆ เช่น ในสมัยก่อนค่านิยมผู้หญิงที่รูปร่างอวบ แตกต่างกับปัจจุบันที่นิยมผู้หญิงมีรูปร่างผอม

1.2. ความสามารถของบุคคล มีผลอย่างมากเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในโรงเรียน ครอบครัวหรือสังคม โดยมีระดับสติปัญญาเป็นตัวช่วยสนับสนุนให้กิจกรรม หรือการกระทำนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เมื่อประสบความสำเร็จ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะเพิ่มมากขึ้นทันที แต่เมื่อใดที่ประสบกับความล้มเหลว บุคคลจะรู้สึกที่ตนเองด้อยคุณค่า

1.3. สภาวะทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นสุข ความวิตกกังวล เป็นต้น สภาวะทางอารมณ์จะเกิดขึ้นเมื่อเรามีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แล้วส่งผลให้เราประเมินตนเอง กล่าวคือ ถ้าเราประเมินตนเองในทางที่ดี ก็จะมีรู้สึกดีหรือพึงพอใจ เช่น คนอื่นยืมให้เรา เราจึงรู้สึกมีความสุข ซึ่งมาจากการประเมินตนเองออกมา แต่ถ้าคนอื่นด่า ต่อว่าเรา เราจะรู้สึกแย่ ซึ่งเช่นเดียวกัน ก็มาจากการประเมินตนเองของเราเอง การที่เรามีสภาวะทางอารมณ์เป็นบวกหรือเป็นสุขก็ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.4. ค่านิยมส่วนบุคคล เป็นการที่เราประเมินตนเองกับสิ่งที่ตนเองให้คุณค่าซึ่งคุณค่าเหล่านั้นสอดคล้องกับกับสิ่งที่สังคมรอบ ๆ ตัวเราให้คุณค่าด้วยเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเราประกอบอาชีพ หมอ เรา รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง กว่าที่เราประกอบอาชีพ พิธีกร โพรดิิวเซอร์ หรือ เอเจนซี่โฆษณา นอกจากการประกอบอาชีพ ก็ยังเป็นการปฏิบัติตัวไปตามค่านิยมของสังคม เช่น การแต่งตัว การพูดการจา อย่างไรก็ตาม สังคมในปัจจุบันเริ่มมีการฉีกออกกระหว่าง ช่างวัย (Generation) ค่านิยมของสังคมแต่ละวันก็จะแตกต่างกันไปด้วย

1.5. ความทะเยอทะยาน คือ การประเมินตนเองของเราที่เปรียบเทียบระหว่างผลงานความสามารถ กับมาตรฐานส่วนตนที่ตั้งไว้ การที่เราสามารถทำผลงาน หรือความสามารถได้ตามเป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้ เราจะเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ซึ่งมาตรฐานนี้จะมากขึ้นตามการประสบความสำเร็จในอดีตของเราเช่น ได้เกรด 3 สำเร็จแล้ว ต่อไปก็จะตั้งเป้าไว้สูงกวานั้น ในทางกลับกันถ้าไม่เป็นไปตามเป้า เราจะเห็นคุณค่าในตนเองน้อยลง จึงมีคำพูดว่า ถ้าเราไม่คาดหวังกับชีวิตมาก ไม่ตั้งเป้าหมายไว้ไกลมาก เราจะมีความสุขมากขึ้น เพราะเราจะไม่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่ลดลง การเห็นคุณค่าในตนเองสัมพันธ์กับความสุข

2. องค์ประกอบภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไป ยกตัวอย่างพฤติกรรม เช่น

2.1. การที่พ่อแม่ยอมรับความคิด ความรู้สึก สิทธิ และคุณค่าของเด็ก

2.2. การที่พ่อแม่กำหนดขอบเขต กฎระเบียบการกระทำที่ชัดเจน และดูแลให้เด็กทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาม ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย

2.3. การที่พ่อแม่ให้ความนับถือ ให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่เด็กภายในขอบเขตอันสมควร ให้มีโอกาสแสดงออกถึงความสามารถ และความรับผิดชอบ

การเห็นคุณค่าในตนเองจึงอยู่ที่การประเมินความรู้สึกของตัวเอง ถ้าเราคิดว่าเรามีความสามารถ ความรู้ ความถนัด มีบุคลิกที่ดี โดยการเปรียบเทียบจากคนรอบข้างบ้าง เราก็จะเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบนั้นเป็นธรรมชาติของมนุษย์แต่เราจะต้องพึงรับรู้เอาไว้ว่า มนุษย์เราแตกต่างกัน มีข้อดี นิสัย ลักษณะ ทักษะ ค่านิยม ต่างกัน เราจะต้องหาจุดเด่น ข้อดีของเราออกมาให้ ซึ่งสิ่งที่จะสามารถช่วยได้คือ ครอบครัว พ่อแม่อาจค้นหาทักษะให้ พัฒนา และส่งเสริม คุณครูที่โรงเรียนอาจจะช่วยทำให้เด็กเกิดการตระหนักรู้ในข้อดีของตนเอง และส่งเสริม ชมเชย ให้ทำกิจกรรม ให้เด็กมีการเห็นคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น และสุดท้าย หากเราโตแล้ว ไม่ได้อยู่ในระบบที่จะช่วยเหลือส่งเสริมเราได้ เราจะต้องมองข้อดี คุณค่าของตัวเองให้ออก และพัฒนาส่งเสริมมันให้เรารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น เราก็จะมีความสุขกับการใช้ชีวิตมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต รวมไปถึงการเรียนรู้ และการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงจะสามารถเผชิญกับปัญหาที่ผ่านเข้ามาในชีวิต เราจะสามารถยอมรับปัญหาเหล่านั้น และจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองเปรียบเหมือนพลังที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ มั่นคง และดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ ไม่พึ่งพาใคร มองตนเองในทางบวก รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีประโยชน์ ต่อสังคม มีภาวะจิตใจที่มั่นคง ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการแสดงบทบาท ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าตัดสินใจ รู้สึกว่าตนเองขาดความสามารถ ขาดความเคารพนับถือตนเอง ส่งผลให้มีปัญหาทางด้านสุขภาพจิตได้ ความรู้สึกต่อตนเองมีผลอย่างยิ่งต่อประสบการณ์ของเราทุกแง่มุม

Branden (1987) ไม่ว่าจะเรื่องการทำงาน ความรัก เรื่องเพศ การทำหน้าที่พ่อแม่ตลอดจนแนวโน้มว่าเราจะก้าวไปไกลแค่ไหนในชีวิต ในกระบวนการเติบโตนั้นมันง่ายที่จะออกห่างความคิดบวกต่อตนเอง แต่การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นจะมากหรือน้อย เรามีระดับหนึ่งเสมอ ดังนั้น การเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองนั้นจะทำให้เราใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข เผชิญชีวิตอย่างมั่นใจ และมองโลกในแง่ดีมากขึ้น ยิ่งเราเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น เราจะยิ่งเผชิญความทุกข์ยากในชีวิตมากยิ่งขึ้น มีความยืดหยุ่น และมีพลังที่จะต้านแรงกดดันของความสิ้นหวัง และความพ่ายแพ้มากขึ้น ยิ่งมีความเห็นคุณค่าในตนเองมากเท่าไร เราก็ยิ่งมีความสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งหมายถึงโอกาสที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบความสำเร็จขึ้นด้วย และมีแนวโน้มที่จะเสริมสร้างมากกว่าการทำลายความสัมพันธ์ เพราะ สิ่ง ที่เหมือนกันย่อมชักนำเข้าหากัน ความมีชีวิตชีวา และความเปิดกว้างย่อมนำดึงดูดใจกว่าความว่างเปล่า และความเห็นแก่ตัว

ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะ ในปัจจุบันผู้คนประสบพบเจออุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต การเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีประสิทธิภาพอย่างมากในการก้าวข้ามผ่านปัญหา และพร้อมที่จะเผชิญอุปสรรคอย่างมั่นคง นอกจากนั้นแล้วการเห็นคุณค่าในตนเองยังส่งผลถึงการมองโลกในด้านบวก และมีโอกาสที่ดีในชีวิต ประสบความสำเร็จไม่เพียงแต่ด้านการทำงานเท่านั้น อีกทั้งยังเป็นรากฐานที่สำคัญของความสุขโดยเฉพาะในด้านของความสัมพันธ์ ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง

Coopersmith (1981) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้น มีลักษณะกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดีคิดในด้านบวก พอใจในตนเอง รักตนเอง ไม่รู้สึกด้อยค่า เคารพตนเองตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนตนเอง และผู้อื่นรวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล และสิ่งแวดล้อม ทำให้เป็นคนกล้าคิดกล้าทำกล้าเผชิญปัญหา และถือว่าปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใช้กลไกในการป้องกันตนเองน้อยมาก ดังนั้นจึงมีความสุข และใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงมี ดังต่อไปนี้

1. มีใบหน้าท่าทางวิธีการพูด และการเคลื่อนไหวแฝงไว้ด้วยความแจ่มใสร่าเริงมีชีวิตชีวา
2. สามารถพูดถึงความสำเร็จ หรือข้อบกพร่องของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา และด้วยน้ำใสใจจริง
3. สามารถเป็นทั้งผู้ให้ และผู้รับการสรรเสริญการแสดงออกด้วยความรักความซาบซึ้ง
4. สามารถเปิดใจรับคำตำหนิ และไม่ทุกข์ร้อนเมื่อมีผู้กล่าวถึงความผิดพลาดของตน
5. คำพูด และการเคลื่อนไหวมีลักษณะธรรมชาติไม่ก้ำกวล
6. มีความกลมกลืนกันอย่างดีระหว่างคำพูด การกระทำ การแสดงออก และการเคลื่อนไหว
7. สามารถที่จะเห็น และสนุกสนานกับแง่ตลกของชีวิตทั้งของตนเอง และผู้อื่น
8. มีเจตคติที่เปิดเผยอยาก رؤ้อยากเห็นเกี่ยวกับชีวิตประสบการณ์ใหม่ และโอกาสใหม่ ๆ ของชีวิต
9. มีเจตคติที่ยืดหยุ่นในการตอบสนองกับเหตุการณ์ และสิ่งท้าทายมีวิญญาณของความเป็นคนช่างคิด และไม่เอาจริงเอาจังกับชีวิตมากจนเกินไป
10. มีพฤติกรรมการแสดงออกในทางที่เหมาะสมสามารถเป็นตัวของตัวเองแม้ว่าตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเครียด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้นเป็นลักษณะพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ การบริหารตนเอง มนุษยสัมพันธ์สุขภาพ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลนั้นได้ดีเพราะบุคคลองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งบุคคลใช้เป็นเครื่องตัดสินว่าตนประสบความสำเร็จ ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ (Competence) เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถเผชิญอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ ปรับตัวได้ดี และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ (Significance) เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสม รู้สึกว่าคุณเป็นที่รักของบุคคลอื่น มีประโยชน์ และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และสังคม

3. การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจ (Power) เมื่อบุคคลรู้สึกว่าคุณมีอิทธิพล ในการควบคุมชีวิตของตนเอง และต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว มีความเชื่อมั่น ในอำนาจการกระทำของตน จะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และมีความสามารถในการกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

4. การรับรู้ว่าคุณมีคุณความดี (Virtue) เมื่อบุคคลมีการปฏิบัติตัวสอดคล้องกับศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมประเพณีมองโลก ในแง่ดีพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่มีการแสดงออกของความคิด และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

Coopersmith (1981) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่า ในตนเอง โดยได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ องค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบภายนอกตนเอง

1. องค์ประกอบภายในตนเอง เป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีผล ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แบ่งเป็น

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attributes) โดยบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ดีนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาที่ดีสวยงาม มีความคล่องแคล่วว่องไว รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่า อย่างไรก็ตาม ลักษณะทางกายภาพ จะส่งผลต่อการเห็นคุณค่า ในตนเองมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

1.2 สมรรถภาพ ความสามารถและผลงาน (General Capacity, Ability and Performance) องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองโดยองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการกระทำว่า ประสบความสำเร็จ หรือได้รับความล้มเหลว โดยอาจมีเรื่องสติปัญญาเข้ามาเกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเพิ่มระดับการ

เห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 ภาวะอารมณ์ (Affective States) เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสุข หรือความทุกข์ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ หรือภาวะอารมณ์อื่น ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประเมินสิ่งที่ตนประสบและเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แล้วส่งผลต่อการประเมินตนเอง ในเวลาต่อมา บุคคลที่ประเมินตนเองในทางที่ดี จะมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุข ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ประเมินตนเอง ในทางไม่ดีไม่พอใจ ในชีวิตของตน และอาจทำให้เกิดความรู้สึกหมดหวังในอนาคต

1.4 ค่านิยมส่วนตัว (Self-values) บุคคลทั่วไปจะให้ความพอใจสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป โดยบุคคลจะมีแนวโน้ม จะใช้ค่านิยมของสังคม เป็นสิ่งตัดสินการเห็นคุณค่า ในตนเอง หากค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับแนวโน้มของค่านิยมทางสังคมนั้น ๆ จะทำให้บุคคลนั้น มีการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่านิยมของตนเองไม่สอดคล้อง จะมีผลทำให้บุคคลนั้น มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

1.5 ความปรารถนา (Aspiration) การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเกิดจากการเปรียบเทียบผลงาน และความสามารถของตนเองกับเกณฑ์ความสำเร็จที่ตนเองคาดหวังไว้หากผลงาน และความสามารถเป็นไปตามตามเกณฑ์ที่ตนได้คาดหวังไว้ หรือทำได้ดีกว่า จะทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลงาน และความสามารถไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตนคาดหวัง หรือทำได้น้อยกว่า จะทำให้บุคคลคิดว่าตนเองนั้น เป็นบุคคลที่ด้อยคุณค่า

1.6 เพศ (Gender) พบว่า ส่วนใหญ่เพศชายจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากสังคม และวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเพศชาย หากเพศชายทำงานประสบความสำเร็จ จะถูกมองว่าเกิดจากความสามารถแต่ถ้าเป็นเพศหญิงจะถูกมองว่าเป็น เพราะความพยายาม หรือเป็นเพราะความโชคดีแต่อย่างไรก็ตามทัศนคติต่อเพศหญิง และระดับการเห็นคุณค่าในตนเองยังมีความแตกต่างกันอยู่กับวัฒนธรรมด้วย

1.7 ปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บ (Problems and Pathology) ได้แก่ ปัญหาสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป อาการทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ (Psychosomatic Symptoms) กล่าวคือ ผู้ที่มีปัญหา ดังกล่าวมากจะเกิดความรู้สึกของการเห็นคุณค่า ในตนเองต่ำ และจะแสดงออกมา ในรูปของความวิตกกังวล มีความทุกข์มากกว่าผู้ที่มีปัญหาดังกล่าวน้อย

2. องค์ประกอบภายนอกตนเอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย องค์ประกอบภายนอกตนเอง จะส่งผลให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัว และพ่อแม่ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ และลูกเป็น สิ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลมาก ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นรากฐานที่สำคัญในชีวิตบุคคล เด็กที่ได้รับความรักความอบอุ่น การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้สิทธิเสรีภาพ ในการกระทำของเด็ก โดยกฎระเบียบที่พ่อแม่ใช้ในการปกครองลูกของตน และจัดการดูแล ให้เด็กมีอิสระ ในขอบเขตที่กำหนด

2.2 โรงเรียนและสถาบันการศึกษา โรงเรียนมีหน้าที่ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในทักษะความสามารถ และรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเมื่ออยู่ในชั้นเรียน โดยโรงเรียนเป็นสถานที่ที่พัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่า ในตนเองต่อบ้าน การที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยไม่ขัดกับกฎระเบียบที่โรงเรียนได้ กำหนดไว้การฝึกให้นักเรียนรู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะส่งเสริมให้เด็กมีความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตนเอง

2.3 สถานภาพทางสังคม เป็นการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นโดยพิจารณาจากอาชีพ ตำแหน่งงาน บทบาททางสังคม สถานะเศรษฐกิจ วงศ์ตระกูล ดังจะเห็นได้โดยทั่วไปว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมสูง จะได้รับการปฏิบัติที่ทำให้เขารู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมระดับปานกลาง หรือ ต่ำ อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า สถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ กับ การเห็นคุณค่าในตนเองไม่ค่อยเด่นชัดนัก เพราะ บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมในระดับต่ำมีทั้งบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และต่ำ ดังที่

Coopersmith (1981) ศึกษาพบว่า ยิว เป็นชนกลุ่มน้อยที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับต่ำ แต่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าโปแตสแตนท์ และคาทอลิก ซึ่งเป็นพวกที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับสูงสังคม และกลุ่มเพื่อน การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม และเพื่อนจะช่วยให้พัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง การที่บุคคลไม่ได้รับการยอมรับ การไม่ได้มีส่วนร่วม ไม่เป็นที่ประทับใจในกลุ่มเพื่อนจะทำให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง จะกลายเป็นคนที่เสียขริ้ม ชอบเก็บตัว และไม่เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อน

ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น มีทั้งองค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบภายนอกตนเอง การพัฒนาการเห็นคุณค่า ในตนเองจึงควรที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 2 องค์ประกอบ ในบทความนี้ได้นำทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนมาใช้ เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น จะเห็นได้ว่าการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนนั้น มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าในตนเองทั้ง 4 ประการ และสอดคล้องกับการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองด้านองค์ประกอบภายในตนเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบภายนอกตน ไม่ว่าจะเป็น ความสัมพันธ์กับครอบครัว และพ่อแม่ โรงเรียน และสถาบันการศึกษา สถานภาพทางสังคม สังคม และกลุ่มเพื่อนล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการสร้างการรับรู้ความสามารถของตนทั้งสิ้น ดังนั้นแม้ว่าทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยหลักการของทฤษฎีจะเป็นการพัฒนาองค์ประกอบภายในตน แต่เราก็ไม่สามารถละเลยความสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบภายนอกตนไปได้เช่นกัน

2.6 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1969) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่น ซึ่งทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีโครงสร้างทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectations) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า เขาสามารถกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ หรือไม่ ในระดับใด

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectations) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจว่า ถ้ากระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะได้รับผลกรรมใด ๆ

Bandura (1969) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคลสองคนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์ผลแตกต่างกัน ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้ Bandura เห็นว่า ความสามารถของคนเรานั้น ไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นเอง กล่าวคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่า เรามีความสามารถก็จะแสดงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ จะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่ายและจะประสบความสำเร็จในที่สุด

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่า จะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังในผลของการกระทำ เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน

ตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนได้ กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนไว้ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จจากการกระทำ (Performance Accomplishment) ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรง การที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ กัน หลายครั้งจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) การที่บุคคลได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จทำให้บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้หากแต่บุคคลจะต้องมีความสามารถในการกระทำกิจกรรมนั้นได้อยู่ก่อนแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคคลจะบอกกับตนเองได้ว่าถ้าผู้อื่นสามารถทำงานแล้วประสบความสำเร็จได้เขาก็จะสามารถทำงานนั้นได้เช่นกันถ้ามีความตั้งใจและความพยายาม

3. การได้รับการชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การได้รับการชักจูงจากผู้อื่นจะมีส่วนช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จ

4. สภาวะการเร้าทางธรรมชาติ (Emotional Arousal) การที่ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจะสูง หรือ ต่ำ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางสรีรวิทยาของเขาเอง เช่น ในภาวะที่ร่างกายเกิดความตื่นกลัว หรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก ๆ มักจะทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถตัวเองต่ำ การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นตามแนวทางทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

Bandura (1969) ได้กล่าวว่า การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 วิธีได้แก่ การเพิ่มประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ การใช้ตัวแบบ การใช้คำพูดชักจูง และการกระตุ้นทางอารมณ์ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นได้ดังนี้

1. การเพิ่มประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่ง เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของวัยรุ่นนั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่ามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดด้วยรุ่นที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่วัยรุ่นได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ก็จะทำให้ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริง และไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขาสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่การแก้ปัญหาของวัยรุ่นที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้ดูตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้

Bandura (1969) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากการสังเกตโดยการสังเกตพฤติกรรมจากตัวแบบ ในการเรียนรู้ผ่านตัวแบบนั้นตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถถ่ายทอดทั้งความคิด และการแสดงออกไปพร้อม ๆ กัน และเนื่องด้วยคนเรานั้นใช้ชีวิตในแต่ละวันในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ทางสังคมจึงต้องผ่านประสบการณ์ของผู้อื่นคนส่วนมากรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมโดยการผ่านทางสื่อแทบทั้งสิ้น ดังนั้นตัวแบบจะทำหน้าที่สร้างพฤติกรรมใหม่ และยับยั้งการเกิดของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์รวมถึงเสริมพฤติกรรมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การใช้คำพูดชักจูง เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้วิธีการดังกล่าวนี้ค่อนข้างใช้ง่าย และใช้กันทั่วไปซึ่งการใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนัก ในการที่จะทำให้คนเราสามารถที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งถ้าจะให้ได้ผล ควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์นั้น มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพที่ถูกข่มขู่และมีความวิตกกังวล แต่การกระตุ้นที่รุนแรงเกินไป อาจทำให้ไม่ค่อยได้ผลดีทั้งนี้วิธีการกระตุ้นทางอารมณ์กับวัยรุ่นนั้นควรจะระมัดระวังในการใช้เนื่องจากวัยรุ่นนั้นเป็นวัยที่มีสภาวะอารมณ์ที่อ่อนไหว จึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และใช้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งรัตนา บุญหลง (2560) ซึ่งได้แบ่งวิธีการในการ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในการทำงานไว้ 8 วิธี คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564) ได้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการพัฒนาว่า เป็นกระบวนการที่ควรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชิดชนก ชูชูช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนในหน่วยงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

สุพัตรา หาญพัฒนเจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ พบว่า กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร นั้น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

กรมการปกครอง (2565) ซึ่งได้จัดทำ หลักเกณฑ์การบริหารบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการ ได้รับทราบถึงนโยบาย และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ตลอดจนแนวทาง ระเบียบกฎหมายและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล

นิพนธ์ ทาบุราญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พรพรรณ พุฒนาธนสิน (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองใน การทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับการพัฒนา ตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ ศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ใน การทำงานของ ข้าราชการกรกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่มนะ

พะยอม พึ่งเถื่อน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบ สารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ และ 3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ
ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พุทธิพงษ์ มีทอง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร
การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานครได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อด้าน
การ เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศใน การปฏิบัติงาน

อัญชลี มีบุญ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ปรีฉัตร สระทองฮ่วม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนา
ตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 2. เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสาย
สนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสาย
สนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร ” การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน และข้อมูลการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร ทั้งหมด 47 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร ที่มีบุคลากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 3 วัน หลังจากนั้นจะรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามคืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 24 ข้อ 6 ด้าน ประกอบด้วย การชอบงานท้าทาย และความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จำนวน 20 ข้อ 5 ด้าน ประกอบด้วย การฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำลังศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในกำหนดตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบเครื่องมือที่เป็นข้อคำถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการศึกษา และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง (Validity) โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังมีรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาถึงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1, 0 และ -1

โดย	+1	หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	0	หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	-1	หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดย $\frac{\sum X}{N}$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่าเท่ากับ 0.66 จึงจะนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึงต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

5. หลังจากผู้จัดทำได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

6. ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้ว และทดลองใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นหากมีค่า 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้เชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยแรงจูงใจ

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 24 ข้อ 6 ด้าน ประกอบด้วย การขบงานท้าทาย และความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของท่านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จำนวน 20 ข้อ 5 ด้าน ประกอบด้วย การฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	20	42.6
หญิง	27	57.4
รวม	47	100.0

ตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	1	2.1
31-40 ปี	35	74.5
41-50 ปี	7	14.9
51-60 ปีขึ้นไป	4	8.5
รวม	47	100.0

ตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาเป็นอายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ช่วงต่อไปเป็นอายุ 51-60 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ช่วงต่อไปเป็นอายุ 20-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า	11	23.4
ปริญญาตรี	36	76.6
รวม	47	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ศึกษาปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	27	57.4
เจ้าหน้าที่อาวุโส	4	8.5
ตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไป	4	8.5
ลูกจ้าง	12	25.5
รวม	47	100.0

ตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	13	27.7
15,000 – 25,000 บาท	26	55.3
25,001 – 35,000 บาทขึ้นไป	8	17.0
รวม	47	100.0

ตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รายได้เฉลี่ย 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่รายได้เฉลี่ย ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่รายได้เฉลี่ย 25,001 – 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้าน ประสพการณ์การทำงาน

ประสพการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2 ปี	1	2.1
3 ปี	7	14.9
4 ปี	5	10.6
5 ปีขึ้นไป	34	72.3
รวม	47	100.0

ตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ประสพการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาเป็นผู้ที่ประสพการณ์การทำงาน 3 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ผู้ที่ประสพการณ์การทำงาน 4 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ผู้ที่ประสพการณ์การทำงาน 2 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 24 ข้อ 6 ด้าน ประกอบด้วย การชอบงานท้าทาย และความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จลักษณะเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

ด้านการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วย แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	(S.D)	ระดับความพึงพอใจ
1. การขอบงานที่ท้าทายความสามารถ	3.55	0.21	มาก
2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	3.54	0.24	มาก
3. ความมุ่งมั่นพยายาม	3.51	0.21	มาก
4. การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ	3.51	0.15	มาก
5. การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน	3.54	0.25	มาก
6. การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จ	3.53	0.21	มาก
ภาพรวม	3.53	0.10	มาก

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การขอบงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.21) รองลงมาการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน ($\bar{X}=3.54$, s.d. = 0.25) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ($\bar{X}=3.54$, s.d. = 0.24) การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.21) ความมุ่งมั่นพยายาม ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.21) การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.15) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นการชอบงานที่ทำหายุความสามารถ ของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การชอบงานที่ทำหายุ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านจะกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานเพื่อที่จะได้ใช้ความพยายามและความสามารถในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย	0 (0.0)	26 (55.3)	21 (44.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.55	0.50	มาก
2.เมื่อมีงานใหม่เข้ามาท่านมักจะเสนอตัวทำงานนั้นเสมอ	1 (2.1)	27 (57.4)	19 (40.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62	0.53	มาก
3.ท่านนำประสบการณ์และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป	1 (2.1)	24 (51.1)	22 (46.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.55	0.54	มาก
4.เมื่องานที่มีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	0 (0.0)	24 (51.1)	23 (48.9)	0 (0)	0 (0.0)	3.51	0.50	มาก
ภาพรวม						3.55	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นการชอบงานที่ทำหายุความสามารถของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวทำงานนั้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.62$, s.d. = 0.53) รองลงมา คือ ท่านนำประสบการณ์และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.54) ท่านจะกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานเพื่อที่จะได้ใช้ความพยายามและความสามารถในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.50) เมื่องานที่มีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุมพร มีการสร้าง และสนใจการชอบงานที่ทำทหายความสามารถเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

ความเชื่อมั่นใน ความสามารถของต	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านมีการตั้ง มาตรฐานในการทำงาน ไว้สูงเสมอ	1 (2.1)	20 (42.6)	26 (55.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.47	0.54	มาก
2.ท่านมีการพัฒนา ผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3 (6.4)	19 (40.4)	25 (53.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.53	0.62	มาก
3.ท่านสามารถให้ คำแนะนำในงานที่ท่าน ทำกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	1 (2.1)	28 (59.6)	18 (38.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64	0.52	มาก
4.ท่านเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถท่าน ทำงานให้ลุล่วงตาม เป้าหมาย	1 (2.1)	23 (48.9)	23 (48.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.53	0.54	มาก
ภาพรวม						3.54	0.24	มาก

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, s.d. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.64$, s.d. = 0.5) รองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.62) ท่านเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถท่านทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.54) ท่านมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเสมอ ($\bar{X}=3.47$, s.d. = 0.54) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้างและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนใจความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นความมุ่งมั่นพยายามการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

ความมุ่งมั่นพยายาม	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและประสบความสำเร็จทุกครั้ง	1 (2.1)	20 (42.6)	26 (55.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.47	0.54	มาก
2. ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1 (2.1)	27 (57.4)	19 (40.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.62	0.53	มาก
3. จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป	0 (0.0)	25 (53.2)	22 (46.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.53	0.50	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง	0 (0.0)	21 (44.7)	26 (55.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.45	0.50	มาก
ภาพรวม						3.51	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นความมุ่งมั่นพยายามการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.62$, s.d. = 0.53) รองลงมาคือ จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.50) ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และประสบความสำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X}=3.47$, s.d. = 0.54) งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง ($\bar{X}=3.45$, s.d. = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจความมุ่งมั่นพยายามเพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การแสวงหาข้อมูล ป้อนกลับ	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านคิดว่าการทำงานทำให้ท่านทราบ ว่าการทำงานของท่าน มีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร	0 (0.0)	16 (34.0)	31 (66.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.34	0.47	มาก
2.ท่านนำผลการ ประเมินมาพิจารณา เพื่อหาข้อบกพร่องใน การทำงานของตนเอง แล้วนำมาแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ	1 (2.1)	28 (59.6)	18 (38.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.64	0.52	มาก
3.ท่านรับฟังคำแนะนำ และชี้แนะในเรื่องการ ทำงานจากเพื่อน ร่วมงานเพื่อนำมา พัฒนาตนเองเสมอ	0 (0.0)	23 (48.9)	24 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.49	0.50	มาก
4.ท่านสามารถเสาะหา ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ แล้วนำมาแนะนำหรือ อธิบายให้กับเพื่อน ร่วมงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	0 (0.0)	27 (57.4)	20 (42.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.57	0.50	มาก
ภาพรวม						3.51	0.15	มาก

จากตารางตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเอง แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.64$, s.d. = 0.52) รองลงมาคือ ท่านสามารถเสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆแล้วนำมาแนะนำ หรืออธิบายให้กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.57$, s.d. = 0.50) ท่านรับฟังคำแนะนำ และชี้แนะในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเองเสมอ ($\bar{X}=3.49$, s.d. = 0.50) ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร ($\bar{X}=3.34$, s.d. = 0.47) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกรายในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การใช้สิ่งล่อใจที่เป็	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ
	ความรู้สึกรายในมากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ค่าชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป	0 (0.0)	20 (42.6)	27 (57.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.43	0.50	มาก
2.ท่านมีบุคคลต้นแบบเพื่อดำเนินตามสู่ความสำเร็จในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1 (2.1)	26 (55.3)	20 (42.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60	0.53	มาก
3.ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน แล้วทำอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้	3 (6.4)	22 (46.8)	22 (46.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60	0.61	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.ท่านมีความต้องการ ที่อยากจะเลื่อนขั้นไป ให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ	1	24	22	0	0	3.55	0.54	มาก
	(2.1)	(51.1)	(46.8)	(0.0)	(0.0)			
	ภาพรวม					3.54	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, s.d. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน แล้วทำอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.60$, s.d. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามสู่ความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.60$, s.d. = 0.53) ท่านมีความต้องการที่อยากจะเลื่อนขั้นไปให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.54) คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป ($\bar{X}=3.43$, s.d. = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การเลือกงานที่ เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.ท่านวางแผนในการ ทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่ วางไว้	0	26	21	0	0	3.55	0.50	มาก
	(0.0)	(55.3)	(44.7)	(0.0)	(0.0)			
2.ท่านกำหนด เป้าหมายในการ ทำงานเพื่อให้ตนเอง ได้ใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่	0	24	23	0	0	3.51	0.50	มาก
	(0.0)	(51.1)	(48.9)	(0.0)	(0.0)			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบ ความสำเร็จโดย พิจารณาจาก ความสามารถของ ตนเอง	0 (0.0)	22 (46.8)	25 (53.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.47	0.50	มาก
4.ท่านสามารถทำงาน ที่ตนเองสนใจและ พัฒนาความรู้	2 (4.3)	24 (51.1)	21 (44.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60	0.57	มาก
ภาพรวม						3.53	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านสามารถทำงานที่ตนเองสนใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.60$, s.d. = 0.57) รองลงมาคือ ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.50) ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.50) ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.47$, s.d. = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้างและสนใจการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของท่านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จำนวน 20 ข้อ 5 ด้าน ประกอบด้วย การฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	(S.D)	ระดับความพึงพอใจ
1. การฝึกอบรม	3.53	0.18	มาก
2. การให้การศึกษา	3.53	0.19	มาก
3. การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง	3.55	0.17	มาก
4. การพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.51	0.18	มาก
5. ผลการปฏิบัติงาน	3.54	0.15	มาก
ภาพรวม	3.53	.10585	มาก

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.17) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.54$, s.d. = 0.15) การให้การศึกษา ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.1) การฝึกอบรม ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.18) การพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.18) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	27	20	0	0	3.57	0.50	มาก
2.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ทักษะ และความ	(0.0)	(57.4)	(42.6)	(0.0)	(0.0)			
2.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีความรู้ทักษะ และความ	0	26	21	0	0	3.55	.050	มาก
	(0.0)	(55.3)	(44.7)	(0.0)	(0.0)			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชำนาญเฉพาะด้าน ตาม								
ภาระงานที่ท่าน								
ปฏิบัติงานอยู่								
3.หน่วยงานของท่านมี	0	24	23	0	0	3.51	0.50	มาก
การส่งเสริมให้ท่าน	(0.0)	(51.1)	(48.9)	(0.0)	(0.0)			
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา								
ตนเองที่ตรงกับความต้องการและสายงาน								
อย่างต่อเนื่อง								
4.หน่วยงานของท่านมี	1	21	25	0	0	3.49	0.54	มาก
การส่งเสริมให้ท่าน	(2.1)	(44.7)	(53.2)	(0.0)	(0.0)			
ได้รับการฝึกอบรมและ								
มีการติดตามผล ในการ								
ปฏิบัติงานตามที่								
หลักสูตรการอบรมได้								
กำหนดไว้								
ภาพรวม						3.53	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, s.d. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.57$, s.d. = 0.50) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X}=3.55$, s.d. = 0.50) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองที่ตรงกับความต้องการ และสายงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.51$, s.d. = 0.50) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรม และมีการติดตามผล ในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.49$, s.d. = 0.54) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นการให้การศึกษาการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การให้การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	1 (2.1)	23 (48.9)	23 (48.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.53	0.54	มาก
2.หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ	0 (0.0)	24 (51.1)	23 (48.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.51	0.50	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อศึกษาต่อโดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัวตามความเหมาะสม	0 (0.0)	26 (55.3)	21 (44.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.55	0.50	มาก
4.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาการไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆอย่างสม่ำเสมอ	1 (2.1)	23 (48.9)	23 (48.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.53	0.54	มาก
ภาพรวม						3.53	0.19	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นการให้การศึกษาการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, s.d. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อศึกษาต่อโดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัวตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, s.d. = 0.50) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 3.53$, s.d. = 0.54) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาการไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.53$, s.d. = 0.54) หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ($\bar{X} = 3.51$, s.d. = 0.50) ซึ่งแสดง ให้เห็นว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการให้การศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การพัฒนาความรู้ ด้วยตนเอง	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.หน่วยงานของท่านมี การส่งเสริมให้ท่านมี การพัฒนาและเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	0 (0.0)	25 (53.2)	22 (46.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.53	0.50	มาก
2.หน่วยงานของท่านมี การส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วย ตนเองจากความสนใจ หรือความชอบเพื่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	0 (0.0)	27 (57.4)	20 (42.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.57	0.50	มาก
3.หน่วยงานของท่านมี การส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วย	0 (0.0)	18 (38.3)	29 (61.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.38	0.49	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง การเรียนรู้ผ่าน

สื่อต่าง ๆ เช่น สื่อ

สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ

อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

4.หน่วยงานของท่านมี	0	34	13	0	0	3.72	0.45	มาก
การส่งเสริมให้ท่าน	(0.0)	(72.3)	(27.7)	(0.0)	(0.0)			

แสวงหาความรู้ด้วย

ตนเองจากการ

หมุนเวียนการ

ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ภาพรวม

3.55

0.17

มาก

จากตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, s.d. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, s.d. = 0.45) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือความชอบ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, s.d. = 0.50) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.53$, s.d. = 0.50) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.38$, s.d. = 0.49) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ระดับความคิดเห็นการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

การพัฒนากิจการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.หน่วยงานของท่านมีการแนะนำ ชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่นการแนะนำ ชี้แจงก่อนการปฏิบัติงานการแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากปฏิบัติงาน	1 (2.1)	25 (53.2)	21 (44.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.57	0.54	มาก
2.หน่วยงานของท่านมีการสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงาน	0 (0.0)	28 (59.6)	19 (40.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60	0.49	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจความชำนาญ	0 (0.0)	22 (46.8)	25 (53.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.47	0.50	มาก
4.หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ เอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำ ความเข้าใจ	1 (2.1)	17 (36.2)	29 (61.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.40	0.53	มาก
ภาพรวม						3.51	0.18	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 ระดับความคิดเห็นการพัฒนากิจการปฏิบัติงานการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, s.d. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการมีการสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้ เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, s.d. = 0.49) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการแนะนำ ชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่นการแนะนำ ชี้แจงก่อนการปฏิบัติงานการแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, s.d. = 0.54) หน่วยงานของท่านมีการมีการมอบหมายงานให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจความชำนาญ และประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X} = 3.47$, s.d. = 0.50) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ เอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.40$, s.d. = 0.53) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจการพัฒนากิจการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.19 ระดับความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.หน่วยงานของท่านมีการทำการประเมินแผนงานของบุคลากรอยู่เสมอ	0 (0.0)	23 (48.9)	24 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.49	0.50	มาก
2.ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	0 (0.0)	23 (48.9)	24 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.49	0.50	มาก
3.ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ	0 (0.0)	35 (74.5)	12 (25.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.74	0.44	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.ท่านมักจะนำผลการ	1	19	27	0	0	3.45	0.54	มาก
ประเมินการปฏิบัติงาน	(2.1)	(40.4)	(57.4)	(0.0)	(0.0)			
มาใช้ในการวาง								
แผนการพัฒนาตนเอง								
	ภาพรวม					3.54	0.15	มาก

ตารางที่ 4.19 ระดับความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, s.d. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, s.d. = 0.44) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการทำการประเมินแผนงานของบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.49$, s.d. = 0.50) ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.49$, s.d. = 0.50) ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.45$, s.d. = 0.54) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองด้วยแรงจูงใจ 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จำนวนพนักงาน 47 คน จากตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 44 ข้อ ขอสรุปผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 เป็นอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 เป็นผู้ที่ศึกษาปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 เป็นผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 เป็นผู้ที่รายได้เฉลี่ย 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 เป็นผู้ที่ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การขอบงานที่ทำทลายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การขอบงานที่ทำทลายความสามารถ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวทำงานนั้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านนำประสบการณ์ และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานครั้งต่อไป ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ความมุ่งมั่นพยายาม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป การแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถเสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆแล้วนำมาแนะนำหรืออธิบายให้กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน แล้วทำอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามสู่ความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อท่านสามารถทำงานที่ตนเองสนใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงาน การให้การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ทักษะ และ ความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ การให้การศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อศึกษาต่อ โดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัวตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจ หรือความชอบเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหน่วยงานของท่าน มีการมีการสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้ามา งานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อจะ让您ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการแนะนำ ชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำ ชี้แจงก่อนการปฏิบัติงานการแนะนำชี้แจงในระหว่างการทำงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการทำการประเมินแผนงานของบุคลากรอยู่เสมอ

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร มีการสร้าง และสนใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศโดยเฉพาะการสร้างควมภาคภูมิใจในอาชีพให้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรม รวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องาน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร ได้มีการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยได้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการพัฒนาว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ

สุพัตรา หาญพัฒนเจริญ (2561) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ พบว่า กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผลการสำรวจความคิดเห็นการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นพยายาม และด้านการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด และเมื่อพิจารณารายข้อด้านความมุ่งมั่นพยายาม พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายถึงจะยากก็จะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนี้จะสำเร็จลุล่วงมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด และด้านการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ พบว่า การประเมินผลจากการทำงานทำให้ทราบว่าการทำงานมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา โดยผู้บริหารควรหามาตรการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน หรือบุคลากรมีความรับผิดชอบทุ่มเท และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะมีอุปสรรค หรือปัญหาที่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้บริหารจะต้องสื่อสารกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาทุกคนให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูล โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินผลการการทำงานที่ทำให้บุคลากรเห็นข้อดี หรือข้อด้อยจากการทำงานตลอดจนผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมในการประเมิน เพื่อเพิ่มขั้น/เงินเดือน หรือมอบรางวัลในรูปแบบอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรที่มีผลการประเมินดีเยี่ยม เพราะการประเมินต้องมีความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ประเมินการนำเอาระบบคุณธรรม ความโปร่งใส มาใช้ในการบริหารจัดการตลอดจนการให้โอกาสบุคลากรได้พิจารณาตนเองหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถตนเองทำให้ตนเองสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรได้ต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

5.3.2.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ต้องจัดทำแผนพัฒนา และเพิ่มศักยภาพบุคลากร

5.3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนพื้นที่ศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลอื่น ๆ

5.3.2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพ หรือการทำ Focus group เพื่อ Brain storming ให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมการปกครอง. (2565). **หลักเกณฑ์การบริหารบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมการปกครอง** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดง กรมการปกครองมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565). ปทุมธานี.
- ชิดชนก ชูสุข. (2562). ได้ศึกษาเรื่อง **การพัฒนาบุคลากรในองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครการค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาถวี คำศรีวาท. (2563). **การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิพนธ์ ทาบุราญ. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วารสารการบริหารการปกครอง
- ปริฉัตร สระทองฮ่วม. (2560). **การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พรพรรณ พุฒนาณสิน. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ กองทัพไทย พื้นที่แจ่งวัฒนะ**. วารสารสมาคมนักวิจัย
- พะยอม พึ่งเลื่อน. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ**. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์
- พุทธิพงศ์ มีทอง. (2563). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร :กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร**.
- รุ่งรัตนา บุญ-หลง. (2560). **ซึ่งได้แบ่งวิธีการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในการทำงานไว้ 8วิธี** สำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร,วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2564). **ได้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาว่าเป็นกระบวนการที่ควรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุพัตรา หาญพัฒนเจริญ (2561). ได้ศึกษาเรื่อง **การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัญชลี มีบุญ. (2562). **แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วารสารวิจัยรำไพพรรณี
- อรรถพล หวังสู่วัฒนา. (2562). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการ**
บิน จำกัด. จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. (2563). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 - 2565) ขององค์การ**
บริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.

ภาษาอังกฤษ

- Bandura. (1969). **Principle of Behavior Modification**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Branden, N. (1987). **How to raise your self-esteem**. New York, NY: Bantam.
- Coopersmith, S. (1981). **SEI: Self-esteem Inventories**. California: Psychologist Press Inc.
- Coopersmith, S. (1984). **SEI: Self-esteem Inventories**. California: Psychologist Press Inc.
- Maslow, Abraham M. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd New York : Harper & Row.
- McClelland. (1961). **The Achieving Society**. New York: the Free Press.
- Rothwell, W. J. (2005). **Beyond Training and Development**. (2nd ed.). New York: Amacom.
- Vroom, H. V. (1964). **Work and Motivation**. New York: Wiley and Sons Inc.

ออนไลน์

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2561). **การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://personnel.labour.go.th>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 11 สิงหาคม 2565)
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2562). **แผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://ww.ped.mnutt.ac.th>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 20 กันยายน 2565)
- สำนักปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). **กองบริหารทรัพยากรมนุษย์**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.industry.go.th>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 7 ตุลาคม 2565)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

สิทธิพงษ์ เดชาอนันตพงษ์. (2560). การสร้างมูลค่าให้แก่ตนเองและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.person.ku.aac.thnew personweb>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 8 กันยายน 2565)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของท่านการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของท่านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างมากต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพ ความเป็นจริง เพื่อจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์และข้อมูลที่ท่านให้ไว้ ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับและไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดสอบถามข้าพเจ้า นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต หมายเลขโทรศัพท์ 06 31129616 Email: 62205035@kmitl.ac.th

ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต

นักศึกษาปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการให้บริการ

เรื่อง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา 11536617 สหกิจศึกษา CO-OPERATIVE EDUCATION ของนักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพรตั้งนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณากรอกแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

มา ณ โอกาสนี้

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 20 - 30 ปี 3) 31 - 40 ปี
 4) 41-50 ปี 5) 51 - 60 ปี 6) 60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย
 3) ปริญญาตรี 4) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน
 1. เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่อาวุโส
 3. ตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไป 4. ลูกจ้าง
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 - 25,000 บาท
 3. 25,001 - 35,000 บาท 4. ตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า1ปี-1 ปี 2. 2 ปี 3. 3 ปี
 4. 4 ปี 5. 5 ปีขึ้นไป 6. ไม่มีประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของท่านการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงาน (เลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ) คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก/ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อที่เป็นข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1= น้อยที่สุด

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
การขอบงานท้าทายและความสามารถ					
1.ท่านจะกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานเพื่อที่จะได้ใช้ความพยายามและความสามารถในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย					
2.เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวทำงานนั้นเสมอ					
3.ท่านนำประสบการณ์และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป					
4.เมื่องานที่มีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง					
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน					
5.ท่านมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเสมอ					
6.ท่านมีการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
7.ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
8. ท่านเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถท่านทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมุ่งมั่นพยายาม					
9. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
10. ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
11. จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป					
12. งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง					
การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ					
13. ท่านคิดว่า การประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่า การทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร					
14. ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ					
15. ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเองเสมอ					
16. ท่านสามารถเสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ แล้วนำมาแนะนำหรืออธิบายให้กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน					
17. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป					
18. ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามสู่ความสำเร็จในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
19. ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานแล้วทำอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้					
20. ท่านมีความต้องการที่อยากจะเลื่อนขั้นไปให้สูงขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

21.ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้					
22.ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
23.ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของตนเอง					
24.ท่านสามารถทำงานที่ตนเองสนใจและพัฒนาความรู้ความสามารถให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของท่านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จังหวัดชุมพร(เลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อที่เป็นข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1= น้อยที่สุด

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5	4	3	2	1
การฝึกอบรม					
1.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
2.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่ตรงกับความต้องการและสายงานอย่างต่อเนื่อง					
4.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมและมีการติดตามผล ในการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การให้การศึกษา					
5.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
6.หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ					
7.หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนท่านให้ ศึกษาต่อศึกษาต่อโดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัวตามความเหมาะสม					
8.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาการไปดูงาน หรือ ศึกษาต่อระยะสั้นๆอย่างสม่ำเสมอ					
การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง					
9.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีการ พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
10.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือ ความชอบเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
11.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์โทรทัศน์วิทยุ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
12.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
การพัฒนาการปฏิบัติงาน					
13.หน่วยงานของท่านมีการแนะนำ ชี้แจงให้ท่าน มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่นการแนะนำ ชี้แจงก่อนการปฏิบัติงานการแนะนำ ชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14.หน่วยงานของท่านมีการมีการสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสม					
15.หน่วยงานของท่านมีการมีการมอบหมายงานให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจความชำนาญและประสบการณ์มากขึ้น					
16.หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ เอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ					
ผลการปฏิบัติงาน					
17.หน่วยงานของท่านมีการทำการประเมินแผนงานของบุคลากรอยู่เสมอ					
18.ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
19.ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ					
20.ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง					

ตอนที่ 3 ปัญหา / ข้อเสนอแนะ

ปัญหา 1.....
2.....

ข้อเสนอแนะ 1.....
2.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.บิรมิชา พุทธเกิด
 อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์
 จังหวัดชุมพร
2. นาย ชนพงษ์ อภรณ์พิศาล
 อาจารย์พิเศษและอาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. อาจารย์ ดร. กิตติ แก้วเขียว
 อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์
 จังหวัดชุมพร



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณเรื่อง “การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร” โดย นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต รหัสนักศึกษา 62205035 หลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร โดยมีผู้ช่วยผศ.ดร.อุษณีย์ เสวกวัชรีย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้

คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น *Bun B.*

ผู้ทรงคุณวุฒิ *ดร.บัวจันทร์ พุททเกิด*

หน่วยงาน *รจล.*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบการศึกษาโครงการพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็น
ผู้ประกอบการ สาขาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

.....
นักศึกษา นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต

รหัสประจำตัว 62205035

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมี
ประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

ขอคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

- ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

Ben B.

(อ. นวฉวีรา พุทธิเกศ)

วันที่

24 ม.ค. 66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณเรื่อง “การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร” โดย นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต รหัสนักศึกษา 62205035 หลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร โดยมีผู้ช่วยผศ.ดร.อุษณีย์ เสวกวัชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้

คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น 

ผู้ทรงคุณวุฒิ **ทช. THANAPORN THANAKIJIT**

หน่วยงาน **ม.ราชภัฏ หนองปรือ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบการศึกษาโครงการพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็น
ผู้ประกอบการ สาขาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต

รหัสประจำตัว 62205035

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมี
ประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

- ดำเนินการต่อ
- ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

พิมพ์ชื่อใน:

ลงชื่อ.....
(นายณรงค์ อนุภักดี)
วันที่ 28/1/66



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณเรื่อง “การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาของการบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร” โดย นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต รหัสนักศึกษา 62205035 หลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร โดยมีผู้ช่วยผศ.ดร.อุษณีย์ เสวกวัชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้

คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่ามีไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ๑๕. กากี หนึ่งใจ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยงาน สจจ. อมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์

(Testability of Item Variable Congruence Index)

เรื่อง “ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจังหวัดชุมพร ”

ตอนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า ioc	สรุปผล
	1	2	3		
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 2. 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 4. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 5. 51 - 60 ปี <input type="checkbox"/> 6. 60 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1.ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> 2.มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 4.สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> 1.เจ้าหน้าที่ <input type="checkbox"/> 2.เจ้าหน้าที่อาวุโส <input type="checkbox"/> 3.ตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า ioc	สรุปผล
	1	0	-1		
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 15,000 – 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 25,001 – 35,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า1ปี-1 ปี <input type="checkbox"/> 2. 2 ปี <input type="checkbox"/> 3. 3 ปี <input type="checkbox"/> 4. 4 ปี <input type="checkbox"/> 5. 5 ปี <input type="checkbox"/> 6. ยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของท่านการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1.ด้านการสร้างมูลค่าให้ตนเองด้วยแรงจูงใจในการทำงาน	การชอบงานท้าทายและความสามารถ					
	1.ท่านจะกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานเพื่อที่จะได้ ใ้ความพยายามและความสามารถในงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
	2.เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวทำงานนั้นเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
	3.ท่านนำประสบการณ์และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไป	1	1	0	0.66	ใช้ได้
	4.เมื่องานที่ท่านมีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
	ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน					
	5.ท่านมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
	6.ท่านมีการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
	7.ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
	8. ท่านเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ท่านทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
ความมุ่งมั่นพยายาม						
9.ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและประสบความสำเร็จทุกครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้	
10.ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1	ใช้ได้	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11.จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป	1	1	1	1	ใช้ได้
12.งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง	1	1	1	1	ใช้ได้
การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ					
13.ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี-ข้อด้อยอย่างไร	1	1	1	1	ใช้ได้
14.ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
15.ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเองเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
16.ท่านสามารถเสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆแล้วนำมาแนะนำหรืออธิบายให้กับเพื่อนร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	0	0.66	ใช้ได้
การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน					
17.คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป	1	1	1	1	ใช้ได้
18.ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามสู่ความสำเร็จ ในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
19.ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน แล้วทำอย่างเต็มที่ย่อมประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	20.ท่านมีความต้องการที่อยาก จะเลื่อนขั้นไปให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
	การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ					
	21.ท่านวางแผนในการทำงานสู่ ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
	22.ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่าง เต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
	23.ท่านเลือกงานที่มีโอกาส ประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจาก ความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
	24.ท่านสามารถทำงานที่ตนเองสนใจ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้ พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
2.การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	การฝึกอบรม					
	1.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	0	0.66	ใช้ได้
	2.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ ท่าน มีความรู้ทักษะ และความชำนาญ เฉพาะด้าน ตามภาระงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
	3.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ ท่านฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองที่ตรง กับความต้องการและสายงานอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
	4.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ ท่านได้รับการฝึกอบรม และมีการติดตามผล ในการปฏิบัติงาน ตามที่หลักสูตรการอบรมได้กำหนดไว้	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การให้การศึกษา					
5.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาเพิ่มเติมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งภาระงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
6.หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ	1	1	1	1	ใช้ได้
7.หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนท่านให้ศึกษาต่อศึกษาต่อ โดยทุนจากหน่วยงานหรือทุนส่วนตัวตามความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
8.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาการไปดูงาน หรือศึกษาต่อระยะสั้นๆอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง					
9.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
10.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากความสนใจหรือความชอบ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
11.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	1	1	1	1	ใช้ได้
12.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดให้มาใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาการปฏิบัติงาน					
13.หน่วยงานของท่านมีการแนะนำชี้แจงให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง ก่อนการปฏิบัติงานการแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
14.หน่วยงานของท่านมีการมีการสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อจะ让您ปฏิบัติงานได้ความรู้ความสามารถเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
15.หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจความชำนาญและประสบการณ์มากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
16.หน่วยงานของท่านมีการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
ผลการปฏิบัติงาน					
17.หน่วยงานของท่านมีการทำการประเมินแผนงานของบุคลากรอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
18.ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
19.ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
20.ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.860	44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	20	5.3	42.6	42.6
	หญิง	27	7.1	57.4	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30ปี	1	.3	2.1	2.1
	31-40ปี	35	9.2	74.5	76.6
	41-50ปี	7	1.8	14.9	91.5
	51-60ปี	4	1.1	8.5	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ระดับการศึกษาสูงสุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า	11	2.9	23.4	23.4
	ปริญญาตรี	36	9.5	76.6	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เจ้าหน้าที่	27	7.1	57.4	57.4
	เจ้าหน้าที่อาวุโส	4	1.1	8.5	66.0
	ตั้งแต่ระดับหัวหน้าขึ้นไป	4	1.1	8.5	74.5
	ลูกจ้าง	12	3.2	25.5	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 15,000 บาท	13	3.4	27.7	27.7
	15,000 – 25,000 บาท	26	6.8	55.3	83.0
	25,001 – 35,000 บาท	8	2.1	17.0	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสอบการณ์การทำงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 ปี	1	.3	2.1	2.1
	3 ปี	7	1.8	14.9	17.0
	4 ปี	5	1.3	10.6	27.7
	5 ปีขึ้นไป	34	8.9	72.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านจะกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานเพื่อที่จะได้ ใช้ความพยายาม					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	21	5.5	44.7	44.7
	มาก	26	6.8	55.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เมื่อมีงานใหม่เข้ามา ท่านมักจะเสนอตัวทำงานนั้นเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	19	5.0	40.4	40.4
	มาก	27	7.1	57.4	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านนำประสบการณ์และความผิดพลาดที่เคยเจอมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงาน
ครั้งต่อไป

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	22	5.8	46.8	46.8
	มาก	24	6.3	51.1	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เมื่องานที่ท่านมีปัญหา/อุปสรรค ท่านจะใช้โอกาสนี้ในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	23	6.1	48.9	48.9
	มาก	24	6.3	51.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	26	6.8	55.3	55.3
	มาก	20	5.3	42.6	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านมีการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	25	6.6	53.2	53.2
	มาก	19	5.0	40.4	93.6
	มากที่สุด	3	.8	6.4	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ท่านสามารถให้คำแนะนำในงานที่ท่านทำกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	18	4.7	38.3	38.3
	มาก	28	7.4	59.6	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถท่านทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย

ท่านเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถท่านทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	23	6.1	48.9	48.9
	มาก	23	6.1	48.9	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและประสบความสำเร็จทุกครั้ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	26	6.8	55.3	55.3
	มาก	20	5.3	42.6	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	19	5.0	40.4	40.4
	มาก	27	7.1	57.4	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

จุดมุ่งหมายสูงสุดในการทำงานที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งดึงดูดใจที่ทำให้ท่านทำงานต่อไป

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	22	5.8	46.8	46.8
	มาก	25	6.6	53.2	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ท่านได้รับมอบหมายถึงจะยาก ท่านจะพยายามทำต่อไปจนกว่างานนั้นจะสำเร็จลุล่วง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	26	6.8	55.3	55.3
	มาก	21	5.5	44.7	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านคิดว่าการประเมินผลจากการทำงานทำให้ท่านทราบว่าการทำงานของท่านมีข้อดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	31	8.2	66.0	66.0
	มาก	16	4.2	34.0	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านนำผลการประเมินมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองแล้วนำมาแก้ไข					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	18	4.7	38.3	38.3
	มาก	28	7.4	59.6	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านรับฟังคำแนะนำและชี้แนะในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเองเสมอ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	24	6.3	51.1	51.1
	มาก	23	6.1	48.9	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านสามารถเสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆแล้วนำมาแนะนำหรืออธิบายให้กับเพื่อน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	20	5.3	42.6	42.6
	มาก	27	7.1	57.4	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	27	7.1	57.4	57.4
	มาก	20	5.3	42.6	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านมีบุคคลต้นแบบ เพื่อดำเนินตามสู่ความสำเร็จในการทำงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	20	5.3	42.6	42.6
	มาก	26	6.8	55.3	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงาน แล้วทำอย่างเต็มที่					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	22	5.8	46.8	46.8
	มาก	22	5.8	46.8	93.6
	มากที่สุด	3	.8	6.4	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านมีความต้องการที่อยากจะเลื่อนขั้นไปให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	22	5.8	46.8	46.8
	มาก	24	6.3	51.1	97.9
	มากที่สุด	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านวางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จ และเดินตามแผนที่วางไว้					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	21	5.5	44.7	44.7
	มาก	26	6.8	55.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	23	6.1	48.9	48.9
	มาก	24	6.3	51.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านเลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากความสามารถของตน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	25	6.6	53.2	53.2
	มาก	22	5.8	46.8	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านสามารถทำงานที่ตนเองสนใจและพัฒนาความรู้ความสามารถให้พร้อมต่อการทำ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	21	5.5	44.7	44.7
	มาก	24	6.3	51.1	95.7
	มากที่สุด	2	.5	4.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	5.3	42.6	42.6
	4	27	7.1	57.4	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน มีความรู้ทักษะ และความชำนาญ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	5.5	44.7	44.7
	4	26	6.8	55.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	6.1	48.9	48.9
	4	24	6.3	51.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรม					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	6.6	53.2	53.2
	4	21	5.5	44.7	97.9
	5	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาเพิ่มเติม					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	6.1	48.9	48.9
	4	23	6.1	48.9	97.9
	5	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่าน ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	6.1	48.9	48.9
	4	24	6.3	51.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนท่านให้ ศึกษาต่อศึกษาต่อ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	5.5	44.7	44.7
	4	26	6.8	55.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน ได้รับ โอกาสเข้าร่วมประชุม					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	6.1	48.9	48.9
	4	23	6.1	48.9	97.9
	5	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมีการ พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	5.8	46.8	46.8
	4	25	6.6	53.2	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	5.3	42.6	42.6
	4	27	7.1	57.4	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	7.6	61.7	61.7
	4	18	4.7	38.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	3.4	27.7	27.7
	4	34	8.9	72.3	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานของท่านมีการแนะนำ ซีแจ้งให้ท่าน มีความรู้ความเข้าใจ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	5.5	44.7	44.7
	4	25	6.6	53.2	97.9
	5	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการมีการสอนวิธีการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	5.0	40.4	40.4
	4	28	7.4	59.6	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการมีการมอบหมายงาน ให้ท่านเพื่อให้เกิดความรู้					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	6.6	53.2	53.2
	4	22	5.8	46.8	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ เอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้ท่านได้ศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	7.6	61.7	61.7
	4	17	4.5	36.2	97.9
	5	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

หน่วยงานของท่านมีการทำการประเมิน แผนงานของบุคลากรอยู่เสมอ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	6.3	51.1	51.1
	4	23	6.1	48.9	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	6.3	51.1	51.1
	4	23	6.1	48.9	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	3.2	25.5	25.5
	4	35	9.2	74.5	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	7.1	57.4	57.4
	4	19	5.0	40.4	97.9
	5	1	.3	2.1	100.0
	Total	47	12.4	100.0	
Missing	System	0	87.6		
Total		380	100.0		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือรับรองสหกิจศึกษา

ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายพิทยาวัฒน์ สุขบรรพต
วัน เดือน ปีเกิด	15 พฤษภาคม พ.ศ. 2543
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29/10 หมู่5 ตำบลบ้านนา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86190
สถานที่ศึกษาปัจจุบัน	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	จบมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนนิรมลชุมพร
พ.ศ. 2561	



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้