



ปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
สังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดลพบุรี

**Motivating factors influencing self-development of civil
servants under the Ministry of Labor, Lopburi Province**

จิรารัตน์ อินศร¹ มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์²

Jirarat Insorn¹, Mayuri Rattanasermpong²

& Wasita Kerdphol Prasopsak²

Corresponding author: m.may02032541@gmail.com

Received: 02/11/68, Revised: 12/11/68, Accepted: 13/11/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี (2) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ และ (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี การวิจัยนี้เป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัด

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ลพบุรี จำนวน 100 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จาก 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลพบุรี และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดลพบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีการพัฒนาในด้านการอบรมและการเรียนรู้สูงสุด ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเมื่อข้าราชการได้รับแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความพยายามในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การพัฒนาตนเอง; กระทรวงแรงงาน; จังหวัดลพบุรี



Abstract

This research aimed to (1) study the level of motivation affecting self-development of civil servants under the Ministry of Labor in Lopburi Province; (2) study the level of self-development of civil servants; and (3) analyze the relationship between motivation and self-development of civil servants under the Ministry of Labor in Lopburi Province. This quantitative research study consisted of 100 civil servants under the Ministry of Labor in Lopburi Province, selected through stratified random sampling from five agencies: the Lopburi Provincial Labor Office, the Lopburi Provincial Employment Office, the Lopburi Provincial Skill Development Office, the Lopburi Provincial Labor Protection and Welfare Office, and the Lopburi Provincial Social Security Office. A questionnaire was used to collect data. Statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and peer correlations.

The results revealed that overall motivation was high. The highest mean value was in the area of advancement, followed by the nature of the work, achievement, and recognition. Overall, civil servants' self-development was also high, with the highest improvement in training and learning. Correlation analysis revealed that All aspects of motivation were significantly positively related to self-development of civil servants in the Ministry of Labor, Lopburi Province at the .01 level. This indicates that when civil servants receive good motivation, it will result in continuous efforts to develop their potential and abilities.

Keywords: Motivation, Self-Development, Ministry of Labor; Lopburi Province



บทนำ

ในยุคที่สังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมการบริหารราชการแผ่นดินจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ซึ่ง ถือเป็น “กลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ” การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มี แรงจูงใจ และมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นหัวใจสำคัญของการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ (ธีระ กุลสวัสดิ์ และ สมคิด เพชรประเสริฐ, 2564)

ตามแนวคิดของ Herzberg, F. (1966) ได้จำแนกแรงจูงใจในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน

(2) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจและต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง “แรงจูงใจ การทำงาน” จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพยายามสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองและประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม โดยเฉพาะในภาคราชการ ซึ่ง ความท้าทายด้านบทบาท หน้าที่ และภารกิจที่หลากหลายจำเป็นต้องอาศัย



บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป้าหมายเชิงนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งด้านการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรีในฐานะหน่วยงานระดับพื้นที่ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนนโยบายแรงงานในระดับจังหวัด ดังนั้น บุคลากรภายในหน่วยงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะสูงและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ยังประสบปัญหาบางประการ เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากความซ้ำซ้อนของภารกิจ ความจำกัดของงบประมาณ หรือโอกาสในการเติบโตในสายงานที่ค่อนข้างจำกัด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน (burnout) และลดทอนความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในองค์กร ก็มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ

(McClelland, 1961; Deci & Ryan, 1985) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะของตน เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นและ



บรรลุป้าหมายขององค์กร (Boyatzis, 2008) การพัฒนาตนเองในบริบทของภาคราชการไทย จึงเป็นทั้ง “หน้าที่” และ “ความจำเป็น” เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ระบบราชการดิจิทัล และความคาดหวังของสังคมการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัดและประเทศ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง และสามารถกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี



3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดแรงจูงใจ

Herzberg (1959) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจากปัจจัยสองประเภท คือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงผลักดันโดยตรงให้บุคคลปฏิบัติงานดีขึ้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในทฤษฎีนี้ได้รับการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรภาครัฐ เนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมของข้าราชการได้ดี โดยเฉพาะแรงจูงใจจากความก้าวหน้าในตำแหน่งและความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

Maslow (1943) ได้เสนอว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and

Belonging Needs)



4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)

5. ความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)

บุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับพื้นฐานได้แล้ว จะมีแรงผลักดันให้แสวงหาความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะในระดับ “การบรรลุศักยภาพของตนเอง” ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ของบุคลากรในองค์กร มาสโลว์เห็นว่าความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการเรียนรู้เป็นผลจากการตอบสนองความต้องการภายในอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของข้าราชการที่มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเพื่อเติบโตในสายอาชีพ

McClelland (1961) ได้เสนอว่ามนุษย์มีแรงจูงใจจากความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่มีแรงจูงใจนี้สูงจะมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และชอบการทำงานที่สามารถวัดผลได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ต้องการการยอมรับ และต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความร่วมมือ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีอิทธิพลและควบคุมสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงาน

แนวคิดนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมของข้าราชการได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (Achievement Motivation) ซึ่งมัก



แสดงออกในรูปแบบของการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เข้ารับการอบรม และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาหลายฉบับในประเทศไทย เช่น งานของวรรณวิสา แยม์เกตุ (2559) และ สุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม (2564) พบว่าข้าราชการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

Boyatzis, R. E. (1982) อธิบายว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง กระบวนการที่บุคคลปรับปรุงความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในภาครัฐการพัฒนาตนเองถือเป็น “หน้าที่เชิงวิชาชีพ” ที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้

Meggison, D., & Pedler, M. (1992) ชี้ว่า การพัฒนาตนเองเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล และองค์กรมีหน้าที่เพียงสนับสนุนโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Developmental Feedback)

ในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566) ได้เน้นให้ข้าราชการทุกระดับมีแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ข้าราชการมืออาชีพในยุคดิจิทัล (Smart Civil Servant)” ที่ต้องมีความรู้ เท่าทันเทคโนโลยี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และข้าราชการที่ได้รับการส่งเสริมในด้านการยอมรับและโอกาสก้าวหน้า มีแนวโน้มพัฒนาตนเองสูงขึ้น



ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประประเสริฐ (2564) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานและการยอมรับจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

พิชญา ศิริวัฒน์ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของข้าราชการ พบว่าความมั่นคงในอาชีพและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

สุรเชษฐ์ จันทรา (2563) พบว่าลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานและการเรียนรู้ของข้าราชการส่วนภูมิภาค

Megginson, D. & Pedler, M. (1992) ยืนยันว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นแรงขับสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐ โดยแรงจูงใจทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสวงหาความรู้ ปรับปรุงทักษะ และยกระดับสมรรถนะของตนเองให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงมักมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุด เป็นแรงขับที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันแรงจูงใจภายนอก เช่น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา



ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ก็มีมีส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยืนยันสอดคล้องกันว่า บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกจะมีแนวโน้มพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า ดังนั้นการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง การยกระดับคุณภาพการทำงาน และความเป็นมืออาชีพในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเน้นปัจจัยจูงใจและแนวคิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐตามแนวทางของ ชีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ (2564) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรต้น

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตัวแปรตาม

การพัฒนาตนเอง

1. ด้านการศึกษา
2. ด้านการอบรม
3. ด้านการเรียนรู้



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

ประชากรคือข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี จำนวน 135 คน ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี สำนักงานจัดหางานจังหวัดลพบุรี สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลพบุรี และ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100 คน แบ่งตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้: สำนักงานแรงงาน 26 คน สำนักงานจัดหางาน 15 คน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 31 คน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 17 คน และสำนักงานประกันสังคม 11 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ (ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน) 1.ความสำเร็จของงาน 2.การยอมรับนับถือ 3.ลักษณะของงาน และ 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรตาม (การพัฒนาตนเองของข้าราชการ) 1.การศึกษา 2.การอบรมและ 3.การเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณค่า



ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item-Objective Congruence: IOC) ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และเมื่อคำนวณค่าเฉลี่ยของ IOC ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.951 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับสูง เหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับ ข้าราชการสังกัด กระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน ซึ่ง ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง เพื่อทดสอบความชัดเจนของถ้อยคำ ความเข้าใจในข้อคำถาม และประเมินค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลการทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 100 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับกลับคืนมาด้วยความสมบูรณ์ครบถ้วน นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 100 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำงานระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 สำหรับประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และหน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ผลการวิเคราะห์ การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง



“ตารางที่ 1” ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.62	0.74	มาก	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.75	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงาน	3.64	0.75	มาก	2
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.69	0.76	มาก	1
รวม	3.64	0.58	มาก	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.58) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง” ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ “ด้านลักษณะของงาน” ($\bar{X} = 3.64$) และ “ด้านความสำเร็จของงาน” ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนด้าน “การยอมรับนับถือ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) แต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกด้านค่อนข้างสูง



“ตารางที่ 2” ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในภาพรวม

ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
1. ด้านการศึกษา	3.69	0.60	มาก	3
2. ด้านการอบรม	3.71	0.66	มาก	2
3. ด้านการเรียนรู้	3.82	0.64	มาก	1
รวม	3.75	0.61	มาก	

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ด้านการเรียนรู้” ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ “ด้านการอบรม” ($\bar{X} = 3.71$) และ “ด้านการศึกษา” ($\bar{X} = 3.69$) สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ



“ตารางที่ 3” ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ
กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	การพัฒนาตนเอง		
	การศึกษา (Y ₁)	การอบรม (Y ₂)	การเรียนรู้ (Y ₃)
X ₁ ด้านความสำเร็จ ของงาน	.463**	.434**	.598**
X ₂ ด้านการยอมรับนับ ถือ	.460**	.574**	.511**
X ₃ ด้านลักษณะของ งาน	.530**	.518**	.422**
X ₄ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	.572**	.488**	.647**

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (Sig. = 0.000)

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 3 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.463) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.434) และมี



นัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.598) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000).

ด้านการยอมรับนับถือ ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.460) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.574) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.511) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000).

ด้านลักษณะของงาน ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.530) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.518) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (ค่า Pearson Correlation = 0.422) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000).

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลการทดสอบ Pearson Correlation พบว่า ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.572) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.488) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000). ส่วนด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (ค่า Pearson Correlation = 0.647) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000)



สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าทุกด้านของปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในทุกมิติ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการอบรม และด้านการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (Sig. = 0.000)

โดยเฉพาะด้าน “ความก้าวหน้าในตำแหน่ง” และ “ความสำเร็จของงาน” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการที่รู้สึกว่าจะตนมีโอกาสเติบโตและประสบความสำเร็จในงาน มักจะมีแนวโน้มพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ บรรลุถึงความก้าวหน้าในงาน และเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร



ผลการทดสอบความสัมพันธ์โดยรวม ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัย แสดงว่าข้าราชการที่มีแรงจูงใจมาก ย่อมมีแนวโน้มพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น เมื่อนำผลดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่อง และโอกาสก้าวหน้า มีผลกระทบให้บุคคลพัฒนาตนเอง ผลวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว รวมทั้งสนับสนุนผลการศึกษาของ Boyatzis (1982) และ McClelland (1961) ที่เห็นว่า “แรงจูงใจภายใน” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในงานราชการ

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่อธิบายว่า “แรงจูงใจ” (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และโอกาสก้าวหน้า เป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ข้าราชการให้ความสำคัญกับการได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ การศึกษาต่อ และการอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความมั่นคงและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนภูมิ ภู่วฒวนิชย์ (2564) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนให้ข้าราชการ



ได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ด้านลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการรู้สึกว่างานที่ตนรับผิดชอบมีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รวมถึงได้รับอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Morse (1955) ที่ชี้ว่าการให้อิสระในงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสมช่วยให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในงานและเพิ่มความพึงพอใจในหน้าที่

1.3 ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและพยายามบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานของวาคิน ศรีวิทย์รัตน์ (2566) ที่พบว่าความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางจิตใจที่สำคัญและช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน ผลนี้สอดคล้องกับงานของณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2562) ที่ชี้ว่าการได้รับการยอมรับในผลงานและศักยภาพจะช่วยให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 4 ด้านส่งผลให้ข้าราชการมีแรงผลักดันในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะ “ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง” ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง



2. การพัฒนาตนเอง

ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการอบรม ซึ่งอาจเกิดจากการที่หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวนโยบายของกระทรวงแรงงานที่ส่งเสริม “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการบริการประชาชน

2.1 ด้านการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีการแสวงหาความรู้จากการทำงานจริง เช่น การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Megginson & Pedler (1992) ที่เห็นว่า “การเรียนรู้จากการทำงาน (Learning by Doing)” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.2 ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลาและโอกาสในการศึกษาต่อในระบบ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการจำนวนหนึ่งยังคงมีความตั้งใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบทุนการศึกษาและโอกาสลาศึกษาต่อ ผลนี้สอดคล้องกับงานของพรพรรณ พุฒินาสิน (2562) ที่พบว่า การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐโดยตรง

โดยสรุป การพัฒนาตนเองของข้าราชการในจังหวัดลพบุรีเป็นผลจากทั้ง แรงจูงใจภายใน (เช่น ความมุ่งมั่นส่วนบุคคล ความต้องการก้าวหน้า) และ แรงสนับสนุนภายนอก (เช่น นโยบายของหน่วยงานและการอบรม) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีส่วนเกื้อหนุนกันอย่างสมดุลในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ



3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson's Correlation พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาในสายอาชีพ จะมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow, A. H. (1943) ในเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ที่ระบุว่าความต้องการในระดับสูง เช่น การได้รับการยอมรับและการเติมเต็มศักยภาพ (Self-actualization) จะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งในกรณีนี้คือเมื่อข้าราชการรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและได้รับการยอมรับ ย่อมมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองต่อไป นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกที่พบในทุกด้านแสดงให้เห็นว่า “แรงจูงใจในการทำงาน” มีอิทธิพลอย่างต่อเนื่องต่อ “พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง” โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ จีรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) และ สุรียภรณ์ ศรพรม (2564) ที่ยืนยันว่าปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับจากองค์กร และโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป การที่ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรีมีแรงจูงใจสูง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุกมิติ ทั้งในด้านการศึกษา การ



อบรม และการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานจึงควรจัดทำ แผนพัฒนาอาชีพ (Career Path Plan) ที่กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างระบบติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 สนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ที่ตรงกับความต้องการ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานจริง เช่น การอบรมทักษะเทคโนโลยี การบริหารจัดการแรงงาน และการบริการภาครัฐอย่างมืออาชีพ รวมถึงควรมีการประเมินผลหลังการอบรมตามหลักการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนางานได้จริง

1.3 สร้างระบบแรงจูงใจและการยอมรับอย่างเป็นธรรม ควรจัดตั้งระบบ “การยกย่องเชิดชูเกียรติ” สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น เช่น การมอบรางวัลเชิงคุณภาพ (Non-monetary reward) หรือโอกาสศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง



2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานโดยยึดตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2.2 ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ควรมีการจัด “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้” หรือ “ชุมชนนักปฏิบัติ” (Community of Practice) ภายในหน่วยงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร

2.3 พัฒนาผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนลูกน้อง ผู้บริหารจึงควรปรับบทบาทให้เป็น “ผู้นำเชิงสนับสนุน (Supportive Leadership)” ที่ให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หน่วยงานควรจัดระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้รางวัลเชิงคุณภาพ แก่ข้าราชการที่มีผลงานโดดเด่น หรือมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจทางจิตใจ (Intrinsic Motivation) ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



3.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะยาว (Human Resource Development Plan) ที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมภายในประเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาได้ตามความถนัดและความต้องการของตำแหน่งงาน

3.3 การสนับสนุนสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในองค์กร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และจัดกิจกรรม “แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่น” เพื่อส่งต่อความรู้จากข้าราชการอาวุโสสู่ข้าราชการรุ่นใหม่

3.4 การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง หน่วยงานควรพัฒนา แพลตฟอร์มออนไลน์ด้านการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการ เช่น e-Learning, Knowledge Management System หรือฐานข้อมูลการอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเอง ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลดังกล่าวประกอบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น หรือการพิจารณารางวัลในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) และสุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประประเสริฐ. (2564). แรงจูงใจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิชญา ศิริวัฒน์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้อิงเชิงรุกของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ พุ่มนาสิน. (2562). การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัฒนภูมิ ภู่วฒวนิชย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการภาครัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) และสุรีย์ภรณ์ ศรีพรหม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการภาครัฐ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วศิณ ศรีวิฑารัตน์. (2566). ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรภาครัฐ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). แนวทางการพัฒนาข้าราชการมืออาชีพในยุคดิจิทัล (Smart Civil Servant). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สุรเชษฐ์ จันทรา. (2563). ลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของข้าราชการส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.



- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A manager's guide*. London: McGraw-Hill.
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in the white-collar job*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.