

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร:
กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF FINANCIAL AUDITOR:
A CASE STUDY OF STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF
THAILAND IN BANGKOK AREA

พุทธิพงศ์ มีทอง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Puttipong Meethong

E-mail: nuengputt@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานครได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 528 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทั้งหมด 228 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี – 4 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 23,001-25,000 บาท จำนวน 58 คน

2.) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความต้องการในการพัฒนาตนเอง,บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Abstract

The objectives of this study were to study self-development needs of financial auditors in State Audit Office Of The Kingdom Of Thailand In Bangkok Area in further training, personality, education, expertise in work performance, self-learning and information technology in work performance.

The sample group consisted of 228 financial auditors of State Audit Office Of The Kingdom Of Thailand in Bangkok area by using accidental sampling. In addition, data were statistics analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The study results were as follows: 1.) From all respondents 228 people, the majority are female 169 people representing 74.1%. Most aged is less than 30 years old 95 people representing 41.7%. Most of them is single 166 people representing 72.8%. The most of graduated is Bachelor's degree 143 people representing 62.7%. Most period of work performance is between 3-4 years 77 people representing 33.8%. Most earned is a monthly income of 23,001-25,000 baht 58 people representing 25.4%. 2.) For self-development needs of financial auditor of State Audit Office Of The Kingdom Of Thailand in Bangkok area, overall is in high level. Considering each aspect order, they need develop training, personality, education, expertise in work performance, self-learning and further information technology in work performance respectively.

Keyword: Self-Development Needs, State Audit Office of the Kingdom of Thailand

บทนำ

จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ผลกระทบจากสถานการณ์ทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) การบริหารงานขององค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคลากรในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรด้วยเหตุว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะบริหารและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่มีบทบาทในการตรวจสอบเงินของแผ่นดินตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง มีความทันสมัยและมีมาตรฐาน เพื่อให้งานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือในระดับชาติและในระดับสากล รวมไปถึงการให้ความรู้ความเข้าใจทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเงินแผ่นดิน

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหาร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดซึ่งจะส่งผลต่อทรัพยากรอื่น สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาด้านกำลังพลของหน่วยงาน กล่าวคือ ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของงานจะส่งผลให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างแรงจูงใจให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้กับบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

1.2 ตัวแปรตาม ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 528 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยา-มานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2563

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานให้แก่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นแนวทางสำหรับปรับปรุงพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
6. เงินเดือนและค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร:

กรณีศึกษา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ด้านบุคลิกภาพ
5. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

อริสา เจริญบุญญงค์ (2549) กล่าวว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคคลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน เป็นกระบวนการวางแผน ปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาต่อ เป็นการศึกษาหลังจากที่ได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อได้

3. การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีวุฒิเพิ่มขึ้น หากแต่มีคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร

การคบหาสมาคมกับผู้รู้ด้านพัฒนาบุคลิกภาพ

ศิริกุล ตันฑุลารักษ์ (2542) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคล อันประกอบด้วย รูปร่าง ท่าทาง ลักษณะนิสัย พฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน

รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง (2542) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพการงาน บุคลิกที่ดีจะเป็นที่ชื่นชอบของคนทั่วไป ช่วยส่งผลให้ชีวิตประสบความสำเร็จในด้านอาชีพ

เมธาวุฒิ พรวิพรวิฑูร (2551) ให้ความหมายว่า ทักษะหมายถึงความสามารถในการนำความรู้หลักการเทคนิคปฏิบัติได้อย่างชำนาญโดยที่ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการปฏิบัตินั้นเกิดจากการเรียนรู้ และการฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ ทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล

กรมการแพทย์ (2557) เสนอทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 9 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะในด้านการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ (Communication & Relation skills) สิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกันคือการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีแก่กันกับบุคคล

2. ทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) การแก้ปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานและการบริหารงานเพราะการปฏิบัติงานไม่ว่าในตำแหน่งใด ๆ ก็ตามจะต้องเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ

3. ทักษะในการวางแผน (Organizing and Planning skills) การทำงานที่ขาดการวางแผนที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการมีทักษะในการวางแผนของพนักงานย่อมหมายถึงความสำเร็จ เพราะการวางแผนคือการหาทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้แผนระยะยาวในการพัฒนาทักษะและมีมือของแรงงาน

4. ทักษะในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ (Technology and Computer skills) ด้วยรูปแบบการทำงานและการพัฒนาของการสื่อสารที่ครอบคลุมมากขึ้นได้ก่อให้เกิดการนำเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์เข้ามามีส่วนในการกำหนดความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดทักษะในด้านเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ไว้เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของการรับพนักงานใหม่

5. ทักษะและความสามารถทางด้านภาษา (Linguistic skills) ด้วยความก้าวหน้าของการสื่อสารและการติดต่อประสานงานกันมากขึ้น ทำให้ทักษะการใช้ภาษามีส่วนสำคัญมากขึ้นโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

6. ทักษะการฟัง (Listening skills) เป็นกระบวนการของการได้ยินเสียงโดยใช้สมองแปลความหมายของเสียงจนเกิดความเข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อเสียงนั้นซึ่งการฟัง เป็นการสื่อสารที่ใช้คำสำคัญ เพราะคนเราเริ่มใช้ภาษาโดยการฟังก่อน การฟังจึงเป็นพื้นฐานให้เกิดทักษะการพูด การอ่าน และการเขียนตามมา

7. ทักษะการพูด (Speaking skills) ใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดความเข้าใจซึ่งการพูดที่ดีนั้นต้องพูดให้ผู้อื่นได้รับรู้ด้วยการพูดอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว เข้าใจความหมายที่ต้องการสื่อสารอย่างชัดเจน

8. ทักษะการเขียน (Writing skills) การใช้ภาษาเพื่อสื่อสารถึงความรู้ความคิดความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ จากผู้เขียนไปยังผู้อ่านโดยจะอยู่ในรูปของการส่งสารและจดบันทึกในเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งการเขียนแผนการนำเสนอแผนงานดังนั้นพนักงานจำเป็นต้องมีทักษะเรื่องการเขียนด้วย เพราะจะช่วยในการประสานงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

9. ทักษะการบริหารเวลา (Time management skills) การจะประสบผลสำเร็จทั้งตัวบุคคลและองค์กรได้นั้นคือ “เวลา” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาซึ่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หากไม่สามารถบริหารจัดการกับเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่อการทำงานในแต่ละหน่วยงานมากขึ้นโครงการต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยภายในระบบสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคต โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและหน่วยงานในหลายด้านตั้งแต่การประมวลผลงานประจำวันตลอดจนสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนตำรวจภูธรภาค 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน อันดับแรก คือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ถัดมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านภาษาต่างประเทศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเฉพาะข้าราชการระดับปฏิบัติการจำนวน 528 คน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตร การคำนวณของ ทาโร ยา-มานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 228 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความต้องการในการพัฒนาตนเอง 6 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ มากที่สุด = 5 , มาก = 4 , ปานกลาง = 3 , น้อย = 2 , น้อยที่สุด = 1

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) การทดสอบทำได้โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาคซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ค่าอำนาจจำแนก หมายถึง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมจากข้อคำถามอื่น ๆ ในชุดนั้นการทดสอบค่าอำนาจจำแนกทำได้โดยการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อนั้น ๆ โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่า 0.3 ขึ้นไปจะสรุปได้ว่าคำถามนั้น ๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำไปจัดทำ และเตรียมสำหรับทำการวิเคราะห์ โดยจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคลค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่1การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 228 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 และเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ อายุ 30 - 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ปี, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 , อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และปริญญาเอก จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ - ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี - 4ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาคือ 6 เดือน - 2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32,มากกว่า 4ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 23,001-25,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคือเงินเดือนและค่าตอบแทน 25,001-27,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4, มากกว่า 27,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ ไม่เกิน 21,000 บาทจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่2วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ตามลำดับด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.10$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 4.07$) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.06$) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.04$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.04$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 228 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 และเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ อายุ 30 - 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ปี, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 , อายุ มากกว่า 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และปริญญาเอก จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ - ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี - 4ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาคือ 6 เดือน - 2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32,มากกว่า 4ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 23,001-25,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคือเงินเดือนและค่าตอบแทน 25,001-27,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4, มากกว่า 27,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ ไม่เกิน 21,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่ม ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการตรวจสอบ ตัวอย่างเช่น ACL เป็นต้น ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมโดยวิธีฟังคำบรรยายเนื้อหา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมโดยการฝึกอบรมผ่านระบบ E - Learning เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านบริหาร ด้านความรู้ ด้านวิชาการ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง รวมถึงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ต้องการให้มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ร่าเริงแจ่มใสไม่เครียดในการทำงาน ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง ต้องการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการพัฒนารูปลักษณะภายนอกเช่น กิริยาท่าทางและการแต่งกาย ต้องการสร้างภาวะผู้นำและการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรณัฐ ศรีมงคล (2551) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของพนักงานเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ ด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านบริหาร

3. ด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านที่ตนเองสนใจ ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษามาประกอบการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ปานโยมา (2555) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ระดับความ ต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การสร้างผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ

4. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ หรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้เรื่อง กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบ ตลอดจนเทคนิคและวิธีการในการตรวจสอบ ต้องการเพิ่มพูนทักษะในการบริการกับหน่วยรับตรวจ ต้องการเพิ่มพูนทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ต้องการเพิ่มพูนทักษะการสอนงานนิเทศเพื่อสอนงานให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีชล ฉายาพงษ์ (2552) พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน อันดับแรก คือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ถัดมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้และทักษะ

เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านภาษาต่างประเทศ

5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการเรียนรู้สถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องอันส่งผลกระทบต่อการทำงาน ต้องการศึกษารู้อวิธีการทำงานจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อพัฒนาตนเอง ตามลำดับไม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของละออ นาคกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.3) และรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.8) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.4) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.1)

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรม Microsoft Office ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเช่น ระบบ GFMS, โปรแกรมช่วยในการตรวจสอบ ACL ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลผ่านทางระบบ Intranet ต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่น ๆ ในสำนักงาน ต้องการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานโดยเรียนรู้ผ่านระบบ E - Learning ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร จินตนา (2552) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ 3) ด้านบุคลิกภาพ และ 4) ด้านภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทางสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรจัดฝึกอบรมระบบวิธีการในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตลอดจนการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะตำแหน่ง เพื่อพัฒนางานนั้น ๆ เพื่อบุคลากรจะได้มีความรู้ในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการตรวจสอบ ตัวอย่างเช่น ACL เป็นต้น

2. ด้านบุคลิกภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องการให้มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ร่าเริงแจ่มใสไม่เครียดในการทำงาน ในหน่วยงานควรจัดให้มีห้องสำหรับออกกำลังกาย หรือลานสันทนาการ เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รวมถึงดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงตลอดจนต้องการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง

3. ด้านการศึกษาต่อ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยต้องการให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จัดทำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในการตรวจสอบ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและการทำงานเกิดประสิทธิภาพ

4. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ หรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรได้ฝึกคิดวิเคราะห์งานจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน การแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานจะทำให้เพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ได้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ที่เน้นการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องการการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยบุคลากรอาจเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ตเพื่อหาข้อมูลที่สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเอง

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ต้องการเพิ่มทักษะในการใช้โปรแกรม Microsoft Office ควรมีการจัด E – Learning เพื่อให้บุคลากรได้ทำการศึกษา เพื่อความสะดวกในการเรียนรู้ออนไลน์ได้สะดวกตลอดเวลา เนื่องจากโปรแกรม Microsoft Office มีความสำคัญต่อการทำงานในหลาย ๆ ขั้นตอนของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงต้องการเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเช่น ระบบ GFMS, โปรแกรมช่วยในการตรวจสอบ ACL เพื่อช่วยในการทำงานของบุคลากรให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับหรือนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตพื้นที่อื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น ต่างจังหวัด หรือ ภูมิภาค

2. ควรทำการศึกษาในเชิงลึกเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้ค่าไคสแควร์

3. ในการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอีกหลายประการ ซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งจะทำการวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการแพทย์. (2557). *ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน*. สารกรมการแพทย์, 19(8), 1-8.
- ณัฐธิดา ปานโยมา. (2555). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต
- ธัญญรัตน์ ศิริมงคล. (2551). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์*. มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- เมธาวุฒิ พรพิรุฑูร. (2551). *ความสามารถสัมฤทธิ์ องค์ประกอบคั่นความรู้และทักษะ*. วารสารทรัพยากรมนุษย์, 4(1), 8-15.
- รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง. (2542). *การพูดเพื่อการประชาสัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นานาส์พิมพ์.
- ละออ นาคกุล. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริกุล ตันตุลารักษ์. (2542). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สภาพร จินตนา. (2552). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองงานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริสา เจริญบุญยงค์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ.*
คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.