

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าสถิติจากข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทำการวิเคราะห์และจำแนกผลการวิเคราะห์เป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	117	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	60	51.30
1.2 หญิง	57	48.70
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	11	9.40
2.2 30 - 40 ปี	69	57.00
2.3 41 - 50 ปี	28	23.90
2.4 51 ปี ขึ้นไป	9	9.70
3. ระดับการศึกษา		
3.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	9	7.70
3.2 ปวส./ อนุปริญญา	45	38.50
3.3 ปริญญาตรี	50	42.70
3.4 สูงกว่าปริญญาตรี	7	11.10
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	7.70
4.2 15,001 - 20,000 บาท	41	35.00
4.3 20,001 - 25,000 บาท	51	43.60
4.4 25,001 บาท ขึ้นไป	16	3.70

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
5.1 เจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงาน	17	14.50
5.2 นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่	63	53.80
5.3 นักบริหารงาน	27	23.10
5.4 ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าสำนัก/ หัวหน้าส่วนราชการ	10	8.50
6. ประสบการณ์		
6.1 น้อยกว่า 10 ปี	8	6.80
6.2 10 -15 ปี	29	24.80
6.3 15-20 ปี	42	35.90
6.4 20 ปี ขึ้นไป	38	32.50

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 117 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชาย มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 เป็นหญิง มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมาคือ ระดับปวส/อนุปริญญา มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท

มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ มีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ นักบริหารงาน มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการกอง /หัวหน้าสำนักงาน/หัวหน้าส่วนราชการ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ประสบการณ์ 15-20 ปี มากที่สุด มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมา คือ ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.80

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4.2 – 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการศึกษาต่อ	4.49	0.46	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	4.50	0.40	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.31	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	4.50	0.42	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.49$) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการศึกษาต่อ			
1. ศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิการศึกษาประกอบการเลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น	4.49	0.58	มาก
2. ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.12	0.60	มาก
3. ศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.33	0.61	มาก
4. องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับ	4.07	0.93	มาก
5. ความต้องการที่จะศึกษาต่อในประเทศ	4.63	0.56	มากที่สุด
6. ความต้องการที่จะศึกษาต่อต่างประเทศ	2.56	0.43	ปานกลาง
7. ต้องการศึกษาต่อในเวลาราชการเต็มเวลา	4.45	0.84	มาก
8. ต้องการศึกษาดูนอกเวลาราชการ	4.62	0.62	มากที่สุด
9. การศึกษาต่อแบบในระบบ โดยเข้าชั้นเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมชั้น	4.27	0.73	มาก
10. การศึกษาดูนอกระบบ โดยไม่เข้าชั้นเรียน เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	3.25	0.47	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	4.49	0.46	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. และข้อ 8. อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 6. และข้อ 10. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5. ความต้องการศึกษาต่อในประเทศ ($\bar{X}=4.63$) รองลงมา คือ ข้อ 8. ต้องการศึกษาดูนอกเวลาราชการ ($\bar{X}=4.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6. ความต้องการศึกษาต่อในต่างประเทศ ($\bar{X}=2.56$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการฝึกอบรม			
11. การฝึกอบรมโดยวิธีฟังบรรยายเนื้อหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.54	1.26	ปานกลาง
12. การฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-Learning)	4.50	0.77	มาก
13. การฝึกอบรมโดยวิธีอภิปรายและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้รับความรู้ในการปฏิบัติที่หลากหลาย	3.60	1.15	มาก
14. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น	4.56	0.74	มากที่สุด
15. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.91	1.09	มาก
16. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่	4.22	1.00	มาก
17. การฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.79	0.96	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการฝึกอบรม			
18. การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.45	0.50	มาก
19. การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการในหลักสูตรพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง	4.10	0.72	มาก
20. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เพิ่มทักษะการใช้ภาษาต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอื่น ฯลฯ	4.44	0.81	มาก
21. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ	4.09	1.07	มาก
22. การฝึกอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติ	4.15	1.06	มาก
รวมเฉลี่ย	4.50	0.40	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 14. อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 11. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ ข้อที่ 12. การฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (E-Learning) ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11. การฝึกอบรมโดยวิธีบรรยายเนื้อหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง			
23. การค้นหาความรู้ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ต่างๆ จากหนังสือ	1.77	1.27	น้อย
24. การศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ	1.62	0.91	น้อย
25. การแสวงหาความรู้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	4.26	1.21	มาก
26. การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเรื่องที่ สนใจ	3.68	1.33	มาก
27. การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการเป็นสมาชิกชมรม สมาคมทางด้านวิชาการ	1.74	1.63	น้อย
28. การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยวิธีการประเมินผลงานของ ตนเอง	2.97	1.01	ปานกลาง
29. การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน จากผู้ร่วมงานด้วย วิธีการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)	2.02	1.34	น้อย
30. การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หน่วยงาน จัดให้	3.52	1.37	มาก
31. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น	3.13	1.36	ปานกลาง
32. การศึกษาสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหัวหน้า / เพื่อนร่วมงาน	3.06	1.12	ปานกลาง
33. การทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์ตรงและเปิด โลกทัศน์	2.84	1.30	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	4.31	0.83	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23., 24., 27. และ ข้อ 29. อยู่ในระดับน้อย ข้อ 28., 31., 32. และข้อ 33. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ใน ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 25. การแสวงหาความรู้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ข้อ 26. การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเรื่องที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 27. การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการเป็นสมาชิกชมรม สมาคมทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 1.77$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ปรากฏผลดังตาราง 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
1.	การจัดฝึกอบรมต่างๆ ควรให้มีความครอบคลุมในทุกตำแหน่ง และมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติ	34	57.62
2.	ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	15	25.24
3.	ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	10	16.96
	รวม	59	100

จากตาราง 4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การจัดฝึกอบรมต่างๆ ควรให้มีความครอบคลุมในทุกตำแหน่งและมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 57.62 รองลงมา คือ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42 และควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ