# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

# Factors Affecting the Self-development of Civil Servants of the Pattani Provincial Administrative Organization

**วศิณ ศรีวิทยารัตน์**
Wasin Sriwittayarat

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร**
**รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**
**มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**
A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2566

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

# Factors Affecting the Self-development of Civil Servants of the Pattani Provincial Administrative Organization

วศิณ ศรีวิทยารัตน์
Wasin Sriwittayarat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2566

**ชื่อสารนิพนธ์** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
**ผู้เขียน** นายวศิณ ศรีวิทยารัตน์
**สาขาวิชา** รัฐประศาสนศาสตร์

---

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

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

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

**คณะกรรมการสอบ**

.........................................ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)

...........................................................กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์)

...........................................................กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา หลีกภัย)

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

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

**ชื่อสารนิพนธ์** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
**ผู้เขียน** นายวศิณ ศรีวิทยารัตน์
**สาขาวิชา** รัฐประศาสนศาสตร์
**ปีการศึกษา** 2565


**บทคัดย่อ**

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 92 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการที่มีความแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 58.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**Minor Thesis** Factors Affecting the Self-development of Civil Servants of the Pattani Provincial Administrative Organization
**Author** Mr.Wasin Sriwittayarat
**Major Program** Public Administration
**Academic Year** 2022

## ABSTRACT

The purpose of Factors affecting to the Self-development of civil servants in Pattani provincial administrative organization were study and compare the level of self-development of civil servants in Pattani provincial administrative organization that classified by individual factors. To study the influence of achievement motivation and growth mindset that affect to the Self-development of civil servants in Pattani provincial administrative organization. This research was quantitative research by using questionnaire as a tool for collecting data. The sample group were 92 people of civil servants in Pattani provincial administrative organization. The results found that, the level of self-development of civil servants in Pattani provincial administrative organization were highest. The compared personal factors found that, people with different religions had different level of self-development at the statistical significance level of 0.05. Personal factors such as gender, age, status, level of education, average monthly income, working period, and different types of public servant were not different level of self-development. Achievement motivation and growth mindset can explain the variation of self-development of civil servants in Pattani provincial administrative organization at 58.70% with a statistical significance of 0.01.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความเมตตาเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา หลีกภัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆายนีย์ ช. บุญพันธ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจทาน ตลอดจนให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ทุกขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีประโยชน์ต่อการทำการศึกษาเป็นอย่างสูงซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การและการจัดการองค์การ นโยบายสาธารณะ และทุก ๆ รายวิชาที่ทำให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ขอบพระคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ปีการศึกษา 2565 ทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณร้านสภากาแฟ 36 จังหวัดปัตตานี และร้านกาแฟทุกร้านในจังหวัดปัตตานีที่เป็นสถานที่ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยให้เป็นไปอย่างสมบูรณ์

สุดท้าย ผู้วิจัยต้องขอบพระคุณบุคคลในครอบครัว ที่เป็นกำลังใจในการดำเนินการวิจัย และเป็นผู้ให้การสนับสนุนผู้วิจัยในทุกมิติมาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

วศิณ ศรีวิทยารัตน์

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| บทคัดย่อ | | (3) |
| ABSTRACT | | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ | | (5) |
| สารบัญ | | (6) |
| รายการตาราง | | (8) |
| รายการภาพประกอบ | | (10) |
| **บทที่ 1** | **บทนำ** | 1 |
| | 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| | 1.2 คำถามการวิจัย | 3 |
| | 1.3 วัตถุประสงค์ | 3 |
| | 1.4 สมมุติฐานการวิจัย | 4 |
| | 1.5 ขอบเขตของการวิจัย | 4 |
| | 1.6 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย | 5 |
| | 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| **บทที่ 2** | **แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | 7 |
| | 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง | 7 |
| | 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | 9 |
| | 2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) | 11 |
| | 2.4 บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี | 13 |
| | 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 15 |
| | 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย | 18 |
| **บทที่ 3** | **วิธีดำเนินการวิจัย** | 19 |
| | 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 19 |
| | 3.2 เครื่องมือในการวิจัย | 19 |
| | 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย | 21 |
| | 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 23 |
| | 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 23 |

## สารบัญ (ต่อ)

| | | |
|---|---|---|
| | | **หน้า** |
| **บทที่ 4** | **ผลการวิจัย** | 25 |
| | 3.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 25 |
| | 3.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 26 |
| | 3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 26 |
| **บทที่ 5** | **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | 52 |
| | 5.1 สรุปผลการวิจัย | 52 |
| | 5.2 อภิปรายผลการศึกษา | 53 |
| | 5.3 ข้อเสนอแนะ | 57 |
| **บรรณานุกรม** | | 59 |
| **ภาคผนวก** | | 62 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | | 63 |
| การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) | | 72 |
| รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย | | 81 |
| ประวัติผู้วิจัย | | 82 |

# รายการตาราง

**ตาราง** **หน้า**

1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 27
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 29
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน 30
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น 31
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง 31
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 32
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผน 33
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ 34
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) 34
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 36
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ 37
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการวินิจฉัยตนเอง 38
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการกำหนดเป้าหมาย 39
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม 40
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ 41
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านความอดทนและความพยายาม 42
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการประเมินผล 43
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 44
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ 45
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามศาสนา 45
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพ 46
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา 46
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 47
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 47
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประเภทข้าราชการ 48

## รายการตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**

26 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 48
27 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรภาพรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 49
28 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 50
29 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี 51

# รายการภาพประกอบ

**ภาพประกอบ** **หน้า**

1 กรอบแนวคิดงานวิจัย 18

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ หนึ่งในประเด็นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐอันได้แก่ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนัก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ และวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้ และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบาย และยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ซึ่งการจะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้น บุคคลากรจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ และเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีวิธีคิดในการเปลี่ยนแปลงตนเองในเป็นบุคคลที่มีคุณค่า โดยการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นจำเป็นต้องมีความใส่ใจกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ใฝ่หาความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการค้นคว้าและศึกษาหาความรู้ และปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยบุคคลที่จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือลักษณะของบุคคลมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากบุคคลขาดความรับรู้ในเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดีจึงควรที่จะมีการส่งเสริมให้บุคคลกรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลให้แก่องค์กรทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน

การพัฒนาตนเองของบุคคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เนื่องจากการพัฒนาตนเองถือเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้เกิดการพัฒนาในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งหากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งจากทฤษฎีของ McClelland (1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา แย้มเกตุ, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็อาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร และจากการศึกษาของบุตรศรี วิไลจักร ประสงค์ ตันพิชัย และสันติ ศรีสวนแตง (2559) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรมี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะงาน และการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานต้องช่วยหนุนเสริมปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบความคิด หรือ Mindset มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล เพราะ Mindset จะนำไปสู่พฤติกรรมซึ่งสามารถส่งผลได้ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น เราจึงควรปรับกรอบความคิดของตนเองให้เป็นผู้ที่มีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ซึ่งผู้ที่มีกรอบความคิดแบบดังกล่าวจะเชื่อว่าชีวิตสามารถเติบโตได้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะของบุคคลสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วยความพยายามในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (ยงยุทธ ขำคง และสรวงภรณ์ สัจภาพพิชิต, 2564) นอกจากนี้กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เนื่องจากสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ นำไปสู่การมีลักษณะที่พึงประสงค์หลาย ๆ ประการ เช่น การแสวงหาความท้ายทายในการจัดการกับอุปสรรค การปรับตัว และการเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดแช้ม, 2558) ดังนั้นการที่องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) หรือสามารถวิเคราะห์บุคลากรว่าเป็นผู้มีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) หรือไม่ ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาบรรลุขีดความสามารถขององค์กรได้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี (2563) ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจน และเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน สอดคล้องเชื่อมโยง และเข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างความเข้มแข็งให้หน่วยงาน เพื่อสร้างกระบวนการขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการการทำงานของบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะ และความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ

การจัดส่งบุคลกรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และองค์การบริหารสวนจังหวัดปัตตานีได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในกรอบระยะเวลา 3 ปี และมีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัด โดยการพัฒนา

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบกับประเด็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ และบริบทการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี หรือไม่อย่างไร

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี หรือไม่อย่างไร

1.2.4 กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี หรือไม่อย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

1.3.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

**1.4 สมมติฐานการวิจัย**

1.4.1 ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

1.4.4 กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

**1.5 ขอบเขตการวิจัย**

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยทำการศึกษาจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 120 ราย

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาในครั้งนี้ มุ่งเน้นในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น : 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การวางแผน และความมีเอกลักษณ์

3. กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

ตัวแปรตาม : การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การแสวงหาผู้ช่วยเหลือ ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผล

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 - มีนาคม 2566

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

**1.6 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย**

1.6.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

1.6.2 เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

1.6.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

**1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ**

**ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี** หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีทุกประเภท ยกเว้นบุคลากรตามภารกิจถ่ายโอน

**องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี** หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขต จังหวัดปัตตานี

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาตนเองจะประกอบไปด้วย 7 ประการ ดังนี้

**1. การเรียนรู้ (Learning)** หมายถึง การมีความพยายามศึกษาหาความรู้ในการพัฒนากระบวนการทำงานของตนเอง

**2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis)** หมายถึง การมีความสามารถในการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal)** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

**4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources)** หมายถึง การค้นคว้า ขวนขวายทรัพยากรต่าง ๆ เช่น การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**5. การแสวงหาผู้ช่วยเหลือ (Recruit of other People)** หมายถึง การเข้าหาเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อาจหมายรวมถึง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

**6. ความอดทนและความพยายาม (Stickability and Perseverance)** หมายถึง การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งไม่ว่าจะถูกกระทบกระทั่งด้วยสิ่งใดก็จะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

**7. การประเมินผล (Evaluation)** หมายถึง การนำประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายไว้หรือไม่

**กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)** หมายถึง กรอบความคิดหรือทัศนคติที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งผู้ที่มีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) จะเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง แรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลของการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

**1. ความทะเยอทะยาน** หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความโด่ดเด่นมากกว่าผู้อื่น

**2. ความกระตือรือร้น** หมายถึง ความพยายามในการค้นคว้า ขวนขวาย ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุด

**3. ความกล้าเสี่ยง** หมายถึง ความกล้าในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ แม้ว่างานนั้นจะมีความยุ่งยากหรือมีความท้าทายมากน้อยเพียงใด

**4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อผลในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมุ่งหวังให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

**5. การวางแผน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความสุขุม รอบคอม และชัดเจน

**6. ความมีเอกลักษณ์** หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างไปจากวิธีการของผู้อื่น

# บทที่ 2
# เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ให้เกิดการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม จึงได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทาง ดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

2.4 บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

เอกชัย บุญอาจ (2553 อ้างถึงใน ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ, 2564) ได้ให้คำจำกัดความการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยสาเหตุที่มนุษย์ต้องการที่จะทำให้ตัวเองมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่ง Megginson และ Pedler (1992 อ้างถึงใน พรพรรณ พูวัฒนาสิน, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองสามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และรับรู้ถึงนโยบาย รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคคลกรจะรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้น มีความพยายามในการสร้างผลผลิตของงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ตนเองรู้ว่าการทำงานและการดำรงชีวิตนั้นมีความหมาย ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นต้องดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ โดยมีหลักในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
3. เป็นคนที่สามารถบริหารเวลาได้ดี
4. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี
5. กล้าที่จะเสี่ยง

6. ยินดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

7. ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

8. รู้จักการให้อภัยผู้อื่น

2.1.2 แนวทางการพัฒนาตนเอง

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ (2545 อ้างถึงใน ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ, 2564) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ด้านจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึก หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความสามารถในการควบคุมความรู้สึก การแสดงออก และควบคุมอารมรณ์ที่เป็นโทษะต่อตนเอง และผู้อื่น

2. ด้านร่างกาย หมายถึง มีการพัฒนารูปร่าง หน้าตา กิริยา ท่วงท่า การแสดงออก การใช้น้ำเสียง การสื่อความหมาย รวมถึงการดูแลสุขอนามัย และการแต่งกายให้มีความเหมาะสมต่อกาลเทศะ รูปร่าง และผิวพรรณ

3. ด้านสติปัญญา และความเฉลี่ยวฉลาด หมายถึง มีความรอบรู้ มีไหวพริบปฏิภาณ สามารถวิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ รวมถึงมีการฝึกทักษะใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิตอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาการปฏิบัติตนต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการประพฤติตนตามปทัสถานทางสังคม

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

Megginson & Pedler (1992 อ้างถึงใน ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และการมีแรงจูงใจ ที่จะผลักดันให้เกิดกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) โดยการพัฒนาตนเอง ต้องเริ่มจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ และเข้าใจว่าหน่วยงานหรือองค์กรต้องการสิ่งใด หากบุคคลนั้นไม่เข้าใจ และไม่มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนจะทำให้เกิดการรับรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรรับรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) ในการพัฒนาตนเอง บุคคลควรที่จะต้องดำเนินการสำรวจ และวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น และจุดด้อย รวมถึงข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) ในการพัฒนาตนเอง บุคคลควรกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางไหน และพัฒนาจากเดิมอย่างไร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินหรือวัดผลตนเอง

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) เมื่อบุคคลกำหนดเป้าหมายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะต้องดำเนินการกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ โดยการหาความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ การค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และเชื่อถือได้

5. การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการแสวงหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง โดยบุคคลในที่นี้อาจหมายถึง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่สามารถให้คำแนะ เพื่อให้บรรลุต่อการพัฒนาตนเอง

6. ความอดทนและความพยายาม (Stickability and Perseverance) เป็นการเรียนรู้ที่ควรควบคู่ไปกับความพากเพียร พยายยาม และความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเผชิญอยู่ควรใช้เวลาให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุวัตุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลจากการตั้งเป้าหมายว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น บรรลุผล หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ โดยการให้คะแนนจากความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้เกิดการแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961 อ้างถึงใน ยศพัทธ์ ปาลคำ และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์, 2565) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า คือสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลใช้ความพยายามในการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด ตามที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ และสุเนตร์ หัสขันต์ (2544 อ้างถึงใน โมลี สุทฺธิโมลิโพธิ์, 2565) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและดีเลิศ โดยไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค นอกจากนี้ ดรรชนี จิตคำรพ (2561) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงโดยปราศจากความย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุมานะพยายาม มีความอดทน พยายามหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมีความพอใจเมื่อสิ่งที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ และเกิดความวิตกกังวลเมื่อสิ่งที่ปฏิบัติประสบความล้มเหลว นอกจากนี้ McClelland (1987 อ้างถึงใน โมลี สุทฺธิโมลิโพธิ์, 2565) ยังให้ความเห็นว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งเราควรปลูกฝังแนวคิดเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับประชาชนเพื่อที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้า (สุนิดา ศิริพากย์, 2553 อ้างถึงใน โมลี สุทฺธิโมลิโพธิ์, 2565)

McClelland (1961 อ้างถึงใน วิไล ธัญกิจจานุกิจ, 2552) ได้สรุปว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) จะมีลักษณะ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Rick Taking) หมายถึง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว กล้าคิด กล้าลงมือทำ กล้าตัดสินใจ

ด้านที่ 2 ความขยันขันแข็ง (Energetic) หมายถึง การชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีความมานะพากเพียร

ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง การพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง โดยไม่หวังให้คนอื่นยกย่อง และยังมีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบถูกบงการ

ด้านที่ 4 ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้น แต่พยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหลังจากทราบผลการปฏิบัติงานของตน

ด้านที่ 5 ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) หมายถึง มีการวางแผนการปฏิบัติงานในระยะยาว มองการณ์ไกล มีจุดประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน และมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

ด้านที่ 6 ความสันทัดในการจัดระบบงาน (Organization Skill) หมายถึง การมีทักษะในการจัดระบบงาน

ดรรชนี จิตคำรพ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยจากภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การวางแผน และความมีเอกลักษณ์ ซึ่งจารุวรรณ อะคะปัน (2558 อ้างถึงใน ดรรชนี จิตคำรพ ,2561) ได้อธิบายความหมายของลักษณะในด้านต่าง ๆ ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกที่ต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ
2. ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ มีความตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำงานให้แล้วเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด
3. ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยในการทำงานที่ยากและท้าทาย การตัดสินใจที่มีความเด็ดเดี่ยวถูกต้อง และเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการรู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง โดยทำหน้าที่ได้รับมอบหมายของตนเองให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

5. การวางแผน หมายถึง การแสดงออกถึงความมีระบบในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เห็นถึงวิธีการปฏิบัติอย่าเป็นขั้นตอน มีความรอบคอบและศึกษารายละเอียดของข้อมูลก่อนตัดสินใจ

6. ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง การแสดงออกที่เป็นตัวของตัวเอง ไม่เลียนแบบผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือแก้ไขปัญหา มีความสนใจสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ

## 2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคิด (Mindset)

การคิด (Mindset) เป็นกรอบ หรือกระบวนการทางการคิดโดยเป็นเจตคติที่เกิดขึ้นจากสมอง กระบวนการเหล่านี้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติจากการการเลี้ยงดู นอกจากการเลี้ยงดูแล้ว สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวล้วนส่งผลต่อการคิดและวิธีคิดในการตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (Rhinesmith , 1992 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2565) ซึ่งการคิดนั้นเป็นผลจากประสบการณ์ การศึกษา หรือวัฒนธรรมที่หล่อหลอมมาอย่างยาวนาน จึงยากที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ก็สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้แต่อาจต้องใช้เวลา (Manu , 2019 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2565) ซึ่ง Dweck ยังให้คำจำกัดความกรอบวิธีคิด (Mindset) กรอบวิธีคิด คือ ความเชื่อ ทัศนคติ หรือมโนทัศน์ ที่บุคคลมีซึ่งเกิดจากปรัชญาชีวิต หรือมุมมองที่มีต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว โดยกรอบวิธีคิดนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในการกระทำ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตได้ (Dweck ,2016 อ้างถึงใน ยงยุทธ ขำคง และสรวงภรณ์ สัจภาพพิชิต, 2564)

Gollwitzer ยังกล่าวไว้ว่า การคิด (Mindset) เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการตัดสินในในเรื่องต่าง ๆ โดยในการบริหารจัดการ การคิดย่อมส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร ดังนั้นการมีการคิดที่ดีย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ (2012 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2565) ซึ่งการคิดที่ดีจะช่วยให้เกิดความสบายใจ และลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจแบบแผนในการมีแนวคิดที่ดี เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างประสบผลสำเร็จ ซึ่งการคิดอาจจะเกิดจากศีลธรรมหรือจริยธรรมที่ส่งผลต่อการการคิดอย่างมีเหตุผล อีกทั้งการคิดยังเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด (Mattone, 2013 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2656)

Dweck (2016 อ้างถึงใน ยงยุทธ ขำคง และสรวงภรณ์ สัจภาพพิชิต, 2564) ได้จำแนกประเภทของการคิดหรือกรอบวิธีคิดไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. กรอบวิธีคิดแบบตายตัว (Fixed Mindset) คนประเภทนี้จะมองว่าสติปัญญามนุษย์นั้นเป็นสิ่งติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยคนประเภทนี้จะไม่แสวงหาโอกาส หลีกเลี่ยงความเสี่ยง กลัวการเผชิญต่อปัญหา กลัวเสียภาพลักษณ์

2. กรอบวิธีคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) คนประเภทนี้จะมองว่าสติปัญญาของมนุษย์สามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยคนประเภทนี้จะแสวงหาโอกาสที่จะทำให้ตัวเองเติบโตอยู่เสมอ มองหาความท้าทายใหม่ ๆ ในชีวิต

โดย Dweck ยังเชื่อว่าความพยายามอย่างหนักสามารถเปลี่ยนกรอบวิธีคิดจาก Fixed Mindset เป็น Growth Mindset ได้

ดังนั้น การคิด หรือกรอบวิธีคิด (Mindset) จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล เนื่องจาก Mindset ส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งทางบวก และทางลบ บุคคลจึงควรปรับวิธีคิดให้มีวิธีคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ที่ปลูกฝังให้ตนเองเชื่อว่า ชีวิตสามารถเติบโตได้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะของตนเป็นเรื่องที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วยความพยายาม มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องกำกับการกระทำนั้นๆ ซึ่งกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ยังเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ตั้งไว้ในจิตสำนึกของตนอันจะเป็นแรงผลักให้เราประสบความสำเร็จโดยเชื่อมั่นว่าศักยภาพของมนุษย์มีอยู่อย่างไม่จำกัดเพียงแต่ต้องใช้เวลาในการไขว่คว้าให้ได้มาเท่านั้นเอง (ยงยุทธ ขำคง และสรวงภรณ์ สัจภาพพิชิต, 2564)

2.3.2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ Growth Mindset

จากการศึกษาของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และอารายา ปิยะกุล (2561) เกี่ยวกับกรอบวิธีคิดแบบโต (Growth Mindset) ของนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู พบว่ากรอบความคิดแบบโตมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบดังนี้

1. เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้
2. ต้อนรับความท้าทาย
3. ยืนหยัดแม้เผชิญกับความพ่ายแพ้
4. มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้
5. เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
6. หาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

นอกจากนี้ Dweck ยังอธิบายเกี่ยวกับ บุคคลที่มีลักษณะของ Growth Mindset ว่า บุคคลนั้นจะเชื่อว่าความสามารถของตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้ โดยความสามารถทางสติปัญญา ความถนัด และความสามารถพิเศษ สามารถฝึกฝน และพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ และการได้รับคำแนะนำ เปรียบเสมือนกล้ามเนื้อที่สามารถงอกงามและแข็งแกร่งขึ้นได้เมื่อมีการฝึกฝนบ่อย ๆ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็ส่งผลให้สมองเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้ที่มีความคิดแบบโต (Growth Mindset) จะมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ปัญหาหรืออุปสรรคที่ยากลำบากเป็นสิ่งที่ทำให้การเรียนรู้งอกงาม และเรื่องที่ไม่มีใครสามารถทำได้ถือเป็นเรื่องที่ท้าทาย (Dweck, 2010 อ้างถึงใน ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และอารายา ปิยะกุล, 2561)

ชัชวาล ศิลปะกิจ อรวรรณ ศิลปะกิจ และรสสุคนธ์ ชมชื่น (2558) ได้พัฒนาแบบวัดชุดความคิดและศึกษาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งแบบวัดชุดความคิดดังกล่าวมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า ระหว่าง 1-6 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง) ประกอบด้วยข้อคำถามที่สะท้อนชุดความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จำนวน 4 ข้อ และข้อขำถามที่สะท้อนชุดความคิดติดฝังแน่น (Fixed Mindset) จำนวน 6 ข้อ ซึ่งแบบวัดชุดความคิดดังกล่าวมีความตรงเชิงเนื้อหาและความสอดคล้องในระดับปานกลาง โดยสามารถนำไปศึกษาต่อไปได้

**2.4 บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี**

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (2540) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรในระบบราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

(2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ แต่ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี มีการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน ออกเป็น 9 ส่วนราชการ ดังนี้ (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) กองคลัง (4) กองช่าง (5) กองสาธารณสุข (6) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (7) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (8) กองการเจ้าหน้าที่ (9) หน่วยตรวจสอบภายใน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี, 2564) ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการจำนวน 120 ราย แบ่งตามประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 1.67) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 25 ราย (ร้อยละ 20.83) และข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไปจำนวน 93 ราย (ร้อยละ 77.50)

จากแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี, 2563) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา 3 ปี

4. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. การพัฒนาตามสมรรถนะหลัก
2. การพัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร
3. การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะโดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม
2. การพัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตสาธารณะ
3. การจัดโครงการเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 หลักสูตร และครบทั้ง 5 ด้าน
3. กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีความผูกพันธ์กับองค์กร เช่น ระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และตามผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพใจ
2. จัดให้มีการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ได้แก่ การบริหารจัดการการเงิน การบริหารจัดการเวลา พัฒนาทักษะเพื่ออาชีพเสริม
3. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมพี่ดูแลน้อง การแข่งขันกีฬาสี
4. มีการจัดสวัดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาพสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
5. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และในระหว่างข้าราชการด้วยกันเอง

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรรมวรรธ วงศ์เจริญยศ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และวราภร ดำรงค์กูลสมบัติ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารองค์กรได้แก่ ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานและการดำเนินการภายใน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และสามารถคาดการผลตอบแทนจากประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการได้ถึงร้อยละ 79.20

จากการวิจัยในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดติดยึดและการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักเรียนนายร้อย ของนัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล (2565) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 – 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 300 นาย ร้อยละ 79.30 มีระดับกรอบคิดติดยึดแบบเติบโตมากกว่ากรอบคิดติดยึดแบบฝังแน่น (Growth Mindset with some Fixed ideas) ร้อยละ 20.70 มีระดับกรอบคิดติดยึดแบบเติบโตสูงมาก (Strong Growth Mindset) นอกจากนี้ยังพบว่ากรอบคิดแบบติดยึดและการรับรู้ความสามารถแห่งตนมีความสัมพันธ์ในระดับ. ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.468)

พรพรรณ พูวัฒนาสิน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

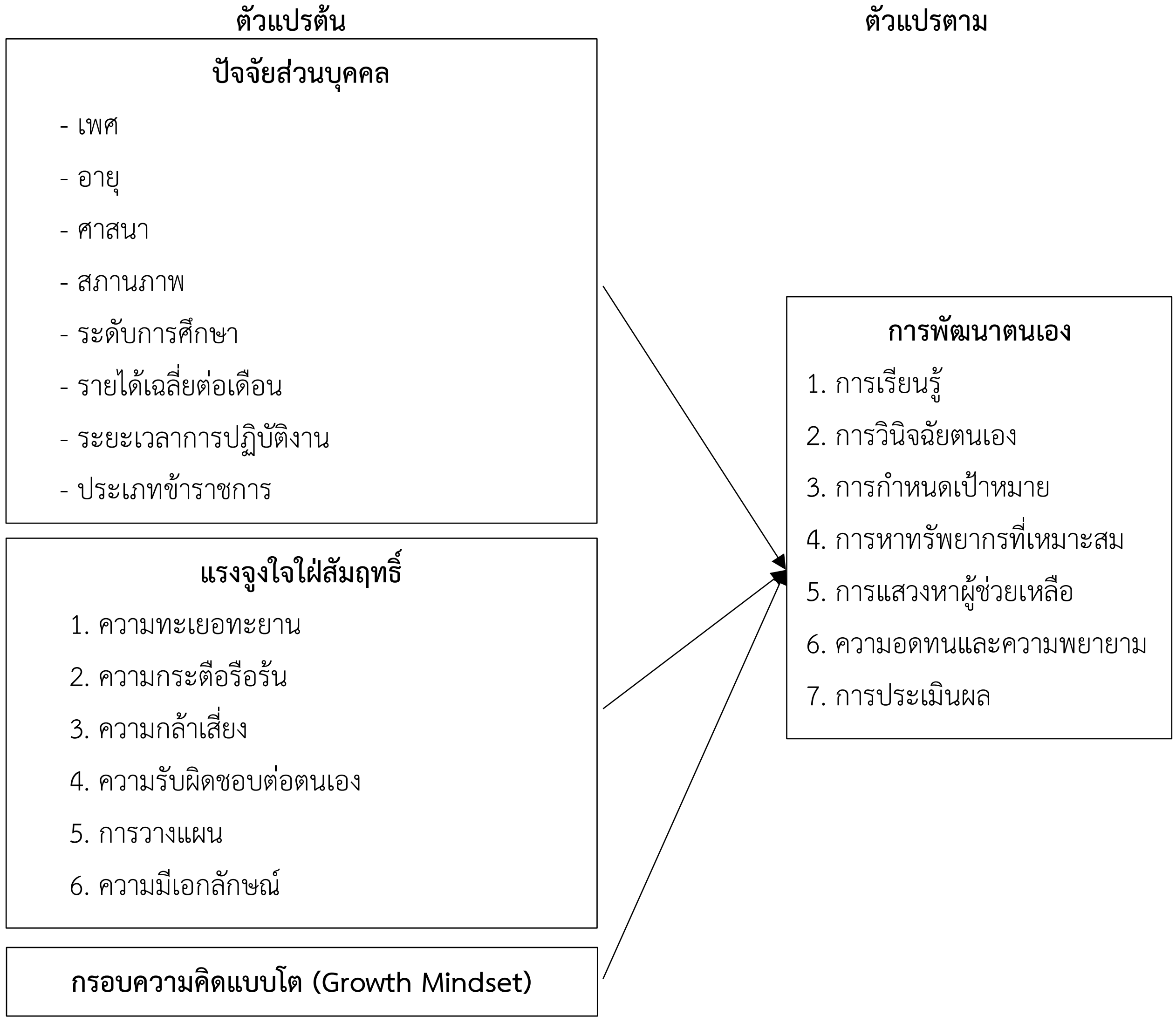
จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ของ ดรรชนี จิตคำรพ (2561) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน ตามลำดับ ซึ่งจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 กับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สงผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และอารยา ปิยะกุล (2561) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโกรว์ธ มายเซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ซึ่งได้อภิปรายผลของการศึกษาว่า จากการศึกษาวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูพบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ องค์ประกอบที่ 2 ต้อนรับความท้าทาย องค์ประกอบที่ 3 ยืนหยัดแม้เผชิญกับความพ่ายแพ้ องค์ประกอบที่ 4 มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 5 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ องค์ประกอบที่ 6 หาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของมายด์เซตว่า ภาพรวมของทั้งสองมายด์เซตประกอบด้วย ความเชื่อเกี่ยวกับสติปัญญาของตนเองเกี่ยวกับความท้าทาย การเผชิญหน้ากับอุปสรรค

มุมมองความพยายามการถูกวิพากษ์วิจารณ์ และการประสบความสำเร็จของบุคคลอื่น โดยบุคคลที่มีความเชื่อแบบโกรวธ์ มายด์เซต จะอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ จึงมีลักษณะของความรักในงานที่ท้าทาย เมื่อพบอุปสรรคก็ยืนหยัดที่จะเผชิญหน้า เห็นความสำคัญของความพยายามว่าก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารย์ และค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของบุคคลอื่น

บุตรศรี วิไลจักร ประสงค์ ตันพิชัย และสันติ ศรีสวนแตง (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีระดับการพัฒนาคนเองในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะงาน และการสนับสนุนการฝึกอบรมการพัฒนา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 63.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย**




ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

# บทที่ 3
# วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 120 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566)

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยใช้การเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน อัมพวัน คันธรส, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 92 คน

## 3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สังกัด (หน่วยงาน) และประเภทข้าราชการ โดยเป็นการเลือกตอบ (Check list)

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961 อ้างถึงใน ดรรชนี จิตคำรพ ,2561) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การวางแผน และความมีเอกลักษณ์

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น 6 ระดับ เกี่ยวกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961 อ้างถึงใน ดรรชนี จิตคำรพ ,2561) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การแสวงหาผู้ช่วยเหลือ ความอดทนและพยายาม การประเมินผล

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่วนที่ 4 การพัฒนาตนเอง เป็นคำถามแบบมาตรวัดและมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ 5 – 1 = 4 มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ 4/5 = 0.8

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง จึงมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สำหรับการกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 3 กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) นั้น มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 4 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 6 ข้อ โดยมีการกำหนดคะแนนคำถามเชิงบวก 6 ระดับ ดังนี้

คะแนน 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วย
คะแนน 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนน 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดคะแนนคำถามเชิงลบ 6 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

คะแนน 4 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 6 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 6 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ 6 – 1 = 5 มี 3 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ 5/3 = 1.66

สำหรับการแปลผลการมีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) จึงมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.34 - 6.00 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.67– 4.33 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.66 หมายถึง ระดับน้อย

**ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่นๆ เพื่อเป็นความเห็นในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

### 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าลักษณะ รูปแบบ เอกสาร วิธีการจากตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. พัฒนาแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ โดยปรับปรุงแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จาก ดรรชนี จิตคำรพ (2561) แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) จาก ชัชวาล ศิลปะกิจ และคณะ (2558) แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดการพัฒนาตนเองจาก วรรณวิสา แย้มเกตุ (2559) และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- ให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

$\sum$ R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การแปลความหมาย (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ธีรชาติ ธรรมวงค์, 2551) มีดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ข้อคำถามตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา นำไปใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามไม่ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา นำไปใช้ไม่ได้

ซึ่ง ค่า IOC ของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 90 ข้อ มีค่าระหว่าง 1 – 0.6 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิแอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1970, อ้างถึงใน พิชญาภา วงศ์หมัดทอง, 2563) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 แบบสอบถามจึงมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ สำหรับแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี มีค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.964

**3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำเรื่องขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Method) ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์จาก Google form
3. ผู้วิจัยส่งคิวอาร์โค้ดทาง Line ให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 92 คน
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

**3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาตรวจแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solution) ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

1.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองต่างกัน โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และการมีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

# บทที่ 4
# ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรจำนวน 121 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที

F แทน ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

SS แทน ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)

df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

MS แทน ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น

Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม

Std. error แทน ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

R แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ

| | | |
|---|---|---|
| $R^2$ | แทน | ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม |
| Sig. | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

## 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)** ได้แก่ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิเคราะห์ระดับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) และวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเอง

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)** ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองต่างกัน และการวิเคราะห์แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และการมีกรอบความคิดแบบโต (Growth mindset) ต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถิติประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติในงานวิจัยแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)** ปรากฏผลดังนี้

**1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 92 ราย นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและมีความเข้าใจลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ตาราง 1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 21 | 22.80 |
| หญิง | 71 | 77.20 |
| อายุ | | |
| 21 - 30 ปี | 20 | 21.70 |
| 31 - 40 ปี | 37 | 40.20 |
| 41 - 50 ปี | 25 | 27.20 |
| 51 - 60 ปี | 10 | 10.90 |
| ศาสนา | | |
| ศาสนาพุธ | 48 | 52.20 |
| ศาสนาอิสลาม | 43 | 46.70 |
| อื่น ๆ | 1 | 1.10 |
| สถานภาพ | | |
| โสด | 46 | 50.00 |
| สมรส | 43 | 46.70 |
| อื่น ๆ ได้แก่ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 3 | 3.30 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 5 | 5.50 |
| ปริญญาตรี | 67 | 72.80 |
| สูงกว่า ป.ตรี | 20 | 21.70 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| ไม่เกิน 20,000 บาท | 39 | 42.30 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 25 | 27.20 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 17 | 18.50 |
| มากกว่า 40,000 บาท | 11 | 12.00 |

ตาราง 1 แจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 21 | 22.80 |
| 1 – 5 ปี | 41 | 44.60 |
| 6 – 10 ปี | 4 | 4.30 |
| 11 – 15 ปี | 5 | 5.50 |
| มากกว่า 15 ปี | 21 | 22.80 |
| ประเภทข้าราชการ | | |
| ประเภททั่วไป | 31 | 33.70 |
| ประเภทวิชาการ | 40 | 43.40 |
| ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | 19 | 20.70 |
| ประเภทบริหารงานท้องถิ่น | 2 | 2.20 |
| รวม | 92 | 100.00 |

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 และเพศชายจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 ช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90

ศาสนา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 รองลงมาคือศาสนาอิสลาม จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 และนับถือศาสนาอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาสภาพสมรส จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 และสถานภาพอื่น ๆ ได้แก่ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 67 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 รองลองมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 ช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และช่วงมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี เท่ากัน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

ประเภทข้าราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมาเป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และข้าราชการประเภทบริหารงานท้องถิ่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

**2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยลักษณะทั้ง 6 ประการ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การวางแผน และความมีเอกลักษณ์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ความทะเยอทะยาน | 3.62 | 0.67 | มาก | 6 |
| 2. ความกระตือรือร้น | 4.39 | 0.49 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ความกล้าเสี่ยง | 4.13 | 0.53 | มาก | 4 |
| 4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง | 4.48 | 0.46 | มากที่สุด | 1 |
| 5. การวางแผน | 4.18 | 0.48 | มาก | 3 |
| 6. ความมีเอกลักษณ์ | 3.78 | 0.57 | มาก | 5 |
| รวม | 4.11 | 0.41 | มาก | |

จากตาราง 2 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.49) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความทะเยอทะยาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.67) โดยแยกพิจารณา ได้ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอะทะยาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้เกิดความโดดเด่น | 4.28 | 0.70 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านมีการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | 3.90 | 0.91 | มาก | 3 |
| 3. ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการทำงาน | 4.34 | 0.74 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ท่านรู้สึกดีใจถ้าผลงานของตัวเองดีเด่นกว่าผลงานของผู้อื่น | 3.20 | 1.10 | ปานกลาง | 6 |
| 5. ท่านชอบการทำงานที่มีการแข่งขัน | 2.80 | 1.10 | ปานกลาง | 7 |
| 6. ท่านต้องการมีผลงานดีเด่นเพื่อให้คนอื่นยอมรับและชื่นชม | 3.25 | 1.12 | ปานกลาง | 5 |
| 7. ท่านต้องการที่จะมีอนาคตที่ก้าวไกลและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง | 3.58 | 0.99 | มาก | 4 |
| รวม | 3.62 | 0.67 | มาก | |

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.67) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.74) รองลงมาได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้เกิดความโดดเด่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.70) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การทำงานที่มีการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง  ($\overline{X}$ = 2.80, S.D. = 1.10)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านชอบศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ | 4.34 | 0.65 | มากที่สุด | 6 |
| 2. ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จเมื่อได้รับมอบหมาย | 4.56 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านจะใช้ความพยายามมากขึ้นถ้ารู้ว่าผลงานของตนเองออกมาไม่ดี | 4.55 | 0.54 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านจะพยายามทำงานจนสำเร็จ ถึงแม้งานชิ้นนั้นจะเป็นงานที่ยาก | 4.51 | 0.63 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สนุก | 3.97 | 0.85 | มาก | 8 |
| 6. ท่านคิดเสมอว่าทุกนาทีมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน | 4.41 | 0.61 | มากที่สุด | 5 |
| 7. ท่านมักจะอาสาทำงานที่ถนัดด้วยความสมัครใจ | 4.17 | 0.79 | มาก | 7 |
| 8. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานมาแล้วท่านจะรีบทำมันอย่างเต็มความสามารถ | 4.61 | 0.72 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.39 | 0.49 | มากที่สุด | |

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.49) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานมาแล้วท่านจะรีบทำมันอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.72) รองลงมาได้แก่ รีบทำงานให้เสร็จเมื่อได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.59) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่สนุก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.85)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านชอบคิด และทำในสิ่งที่ท้าทาย | 3.81 | 0.72 | มาก | 7 |
| 2. ท่านมีความเชื่อในเรื่องเหตุผลมากกว่าโชคชะตา | 4.27 | 0.79 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ท่านรู้สึกว่างานที่ยากเป็นสิ่งที่มีคุณค่า | 4.28 | 0.70 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านจะทำงานโดยมุ่งให้ประสบความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว | 4.32 | 0.66 | มากที่สุด | 2 |
| 5. ในขณะที่ท่านทำงานท่านเป็นคนมั่นใจในตนเอง | 3.95 | 0.78 | มาก | 5 |

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง (ต่อ)

| **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 6. ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยความเด็ดเดี่ยว | 3.92 | 0.80 | มาก | 6 |
| 7. ในการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดท่านต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ | 4.36 | 0.67 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.13 | 0.53 | มาก | |

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.53) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ ในการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.67) รองลงมาได้แก่ ทำงานโดยมุ่งให้ประสบความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.66) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ชอบคิด และทำในสิ่งที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.72)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

| **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านกล้ารับผิดในความผิดพลาดในการทำงาน | 4.55 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ถ้าท่านตัดสินใจลงมือทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้ประสบความสำเร็จ | 4.43 | 0.59 | มากที่สุด | 7 |
| 3. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | 4.45 | 0.61 | มากที่สุด | 5 |
| 4. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | 4.47 | 0.58 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่กำลังทำยังไม่สำเร็จ | 4.44 | 0.59 | มากที่สุด | 6 |
| 6. ท่านจะทำงานจนแล้วเสร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคมารบกวน | 4.50 | 0.56 | มากที่สุด | 3 |
| 7. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ | 4.52 | 0.56 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.48 | 0.46 | มากที่สุด | |

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.46) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ กล้ารับผิดในความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.56) รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.56) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เมื่อตัดสินใจลงมือทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.59)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผน

| แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีการเตรียมการเป็นอย่างดีก่อนปฏิบัติงาน | 4.25 | 0.60 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดอนาคตของตัวท่านเอง | 4.20 | 0.62 | มาก | 4 |
| 3. ท่านจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ว่าท่านจะลงมือทำงานใดก็ตาม | 4.29 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ | 4.19 | 0.68 | มาก | 5 |
| 5. ท่านมักจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกในการร่วมงานกับท่าน | 3.90 | 0.72 | มาก | 6 |
| 6. ท่านจะใช้ความละเอียด รอบคอบ สุขุม ในการวินิจฉัยสั่งการ | 4.19 | 0.65 | มาก | 5 |
| 7. ท่านมักจะมองผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงาน | 4.21 | 0.60 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | 4.18 | 0.48 | มาก | |

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.48) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ว่าจะลงมือทำงานใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.56) รองลงมาได้แก่ มีการเตรียมการเป็นอย่างดีก่อนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.60) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มักจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกในการร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.72)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์

| แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง | 3.90 | 0.72 | มาก | 4 |
| 2. ท่านชอบค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง | 4.14 | 0.63 | มาก | 2 |
| 3. ท่านไม่ชอบวิธีการแก้ปัญหาที่ซ้ำกับผู้อื่น | 3.38 | 0.97 | ปานกลาง | 6 |
| 4. ท่านรู้สึกพอใจที่พบว่าสิ่งที่ท่านทำไม่เหมือนกับผู้อื่น | 3.52 | 0.91 | มาก | 5 |
| 5. ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำงานตามที่ผู้อื่นกำหนด | 3.20 | 1.04 | ปานกลาง | 7 |
| 6. ท่านมีความสนใจในเหตุการณ์ หรือสิ่งใหม่ ๆ | 4.23 | 0.63 | มากที่สุด | 1 |
| 7. ท่านชอบใช้ความคิดที่อิสระในการทำงาน | 4.07 | 0.75 | มาก | 3 |
| รวม | 3.78 | 0.57 | มาก | |

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.57) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ มีความสนใจในเหตุการณ์ หรือสิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.63) รองลงมาได้แก่ ชอบค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.63) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำงานตามที่ผู้อื่นกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.20, S.D. = 1.04)

**3. ผลการวิเคราะห์ระดับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)**

ผู้วิจัยศึกษากรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 92 คน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พิจารณารายข้อได้ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

| กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพื้นฐานความฉลาดของท่านเองได้ | 2.92 | 1.35 | ปานกลาง | 8 |
| 2. ท่านสามารถเพิ่มความฉลาดของตัวท่านเองได้อย่างแน่นอน | 5.14 | 0.81 | มาก | 2 |
| 3. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเอง ไม่ว่าท่านจะเป็นคนอย่างไรก็ตาม | 5.10 | 0.88 | มาก | 3 |

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) (ต่อ)

| **กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 4. ท่านสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไปแต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวตนของท่านนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ | 2.42 | 1.14 | น้อย | 10 |
| 5. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐานของความเป็นตัวเองได้เสมอ | 4.61 | 1.01 | มาก | 4 |
| 6. ท่านคิดว่าคนที่เก่งจริง ๆ ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก | 3.36 | 1.50 | ปานกลาง | 7 |
| 7. ท่านหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกกดดัน | 3.47 | 1.55 | ปานกลาง | 5 |
| 8. เวลาที่ต้องเผชิญสิ่งที่ท้าทายหรือสิ่งที่ยาก ท่านจะพยายามอย่างมาก และไม่ท้อถอยต่อสิ่งนั้น | 5.15 | 0.75 | มาก | 1 |
| 9. เมื่อท่านต้องใช้ความพยายามอย่างมากท่านรู้สึกเหมือนท่านยังไม่เก่งจริง | 2.85 | 1.46 | ปานกลาง | 9 |
| 10. ถ้าเรื่องที่จะทำนั้นท่านคิดว่าท่านจะทำไม่สำเร็จท่านจะเลือกไม่ลงมือทำตั้งแต่แรก | 3.46 | 1.57 | ปานกลาง | 6 |
| รวม | 3.85 | 0.70 | ปานกลาง | |

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.70) โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่นคือ เวลาที่ต้องเผชิญสิ่งที่ท้าทายหรือสิ่งที่ยาก จะพยายามอย่างมาก และไม่ท้อถอยต่อสิ่งนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 5.15, S.D. = 0.75) รองลงมาได้แก่ สามารถเพิ่มความฉลาดของตัวเองได้อย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 5.14, S.D. = 0.81) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไปแต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.42, S.D. = 1.14)

**4. ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเอง**

ผู้วิจัยศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 92 คน แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การแสวงหาผู้ช่วยเหลือ ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| การพัฒนาตนเอง | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านการเรียนรู้ | 4.33 | 0.59 | มากที่สุด | 4 |
| 2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง | 4.19 | 0.58 | มาก | 7 |
| 3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย | 4.26 | 0.58 | มากที่สุด | 5 |
| 4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม | 4.35 | 0.62 | มากที่สุด | 3 |
| 5. ด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ | 4.45 | 0.60 | มากที่สุด | 1 |
| 6. ด้านความอดทนและพยายาม | 4.40 | 0.54 | มากที่สุด | 2 |
| 7. ด้านการประเมินผล | 4.22 | 0.59 | มากที่สุด | 6 |
| รวม | 4.31 | 0.52 | มากที่สุด | |

จากตาราง 10 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.52) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.60) รองลงมาได้แก่ ด้านความอดทนและความพยายาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการวินิจฉัยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.58) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้

| **การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีความพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบต่าง ๆ ในองค์กร | 4.32 | 0.69 | มากที่สุด | 3 |
| 2. ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | 4.26 | 0.67 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาการทำงาน | 4.36 | 0.65 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จ สำหรับการปรับใช้กับตนเอง | 4.38 | 0.72 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.33 | 0.59 | มากที่สุด | |

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จ สำหรับการปรับใช้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.72) รองลงมาได้แก่ นำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.67)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการวินิจฉัยตนเอง

| การพัฒนาตนเองด้านการวินิจฉัยตนเอง | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่นจุดด้อย ของตนเอง | 4.05 | 0.77 | มาก | 3 |
| 2. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น | 4.31 | 0.67 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ | 3.90 | 0.93 | มาก | 4 |
| 4. เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านพร้อมที่จะปรับปรุง และแก้ไขโดยทันที | 4.52 | 0.58 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.49 | 0.54 | มากที่สุด | |

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านการวินิจฉัยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.54) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.67) รองลงมาได้แก่ เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมที่จะปรับปรุง และแก้ไขโดยทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ มักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.93)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการกำหนดเป้าหมาย

| **การพัฒนาตนเองด้านการกำหนดเป้าหมาย** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ท่านได้กำหนดไว้ | 4.30 | 0.60 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ | 4.17 | 0.68 | มาก | 4 |
| 3. ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด | 4.38 | 0.66 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ท่านต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง | 4.19 | 0.69 | มาก | 3 |
| รวม | 4.26 | 0.58 | มากที่สุด | |

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.66) รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานตามแผนที่ท่านได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ มักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.68)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม

| **การพัฒนาตนเองด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านปรึกษาวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 4.41 | 0.74 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน | 4.35 | 0.70 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม | 4.34 | 0.70 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านสามารถใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | 4.29 | 0.70 | มากที่สุด | 4 |
| รวม | 4.35 | 0.62 | มากที่สุด | |

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ ปรึกษาวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.74) รองลงมาได้แก่ นำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ สามารถใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.70)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ

| **การพัฒนาตนเองด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านพร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น | 4.50 | 0.68 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน | 4.43 | 0.65 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ | 4.42 | 0.66 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | 4.45 | 0.60 | มากที่สุด | |

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.60) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ พร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.66)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านความอดทนและความพยายาม

| **การพัฒนาตนเองด้านความอดทนและความพยายาม** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **ระดับ** | **ลำดับ** |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน | 4.45 | 0.63 | มากที่สุด | 4 |
| 2. เมื่อท่านทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีพอ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น | 4.48 | 0.67 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ และวิทยาการใหม่ ๆ | 4.46 | 0.70 | มากที่สุด | 3 |
| 4. ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจทำสิ่งใดอย่างเต็มความสามารถ ก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ | 4.51 | 0.67 | มากที่สุด | 1 |
| 5. ท่านไม่รู้สึกท้อแท้ แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด | 4.11 | 0.83 | มากที่สุด | 5 |
| รวม | 4.40 | 0.54 | มากที่สุด | |

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านความอดทนและความพยายาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ เชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำสิ่งใดอย่างเต็มความสามารถ ก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.67) รองลงมาได้แก่ เมื่อทราบว่างานที่ทำยังไม่ดีพอ ก็จะพยายามแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.83)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองด้านการประเมินผล

| การพัฒนาตนเองด้านการประเมินผล | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ | 4.00 | 0.81 | มาก | 4 |
| 2. ท่านคิดว่าหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | 4.14 | 0.79 | มาก | 3 |
| 3. หากท่านถูกตำหนิจากการทำงาน ท่านจะแก้ไขสิ่งนั้นให้ดียิ่งขึ้น | 4.40 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| 4. ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง | 4.35 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| รวม | 4.22 | 0.59 | มากที่สุด | |

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาตนเองด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีระดับความเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ หากถูกตำหนิจากการทำงาน จะแก้ไขสิ่งนั้นให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.59) รองลงมาได้แก่ มักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ มีการประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.81)

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)** ปรากฏผลดังนี้

**1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองต่างกัน**

1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ ได้ แก่ เพศชายและเพศหญิง เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศกับระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (Independent sample t-test) ได้ดังนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| **ตัวแปรตาม** | | **จำแนกตามเพศ** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **n** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **t** | **Sig.** |
| การพัฒนาตนเอง | ผู้ชาย | 21 | 4.32 | .571 | .044 | .400 |
| | ผู้หญิง | 71 | 4.31 | .509 | | |

จากตาราง 18 เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ independent t-test เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีค่า t-test เท่ากับ .044 และค่า Sig เท่ากับ 0.400 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีเพศต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

1.2 การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ

| ตัวแปรตาม | แหล่งความแปรปรวน | จำแนกตามอายุ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | .879 | 3 | .293 | 1.082 | .316 |
| | ภายในกลุ่ม | | | 23.829 | 88 | .271 | | |
| | 21 - 30 ปี | 4.27 | .510 | | | | | |
| | 31 - 40 ปี | 4.43 | .504 | | | | | |
| | 41 - 50 ปี | 4.22 | .532 | | | | | |
| | 50 - 60 ปี | 4.21 | .569 | | | | | |

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .316) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามศาสนา

| ตัวแปรตาม | แหล่งความแปรปรวน | จำแนกศาสนา | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | 2.007 | 2 | 1.004 | 3.935 | .023* |
| | ภายในกลุ่ม | | | 23.829 | 88 | .271 | | |
| | ศาสนาพุทธ | 4.18 | .535 | | | | | |
| | ศาสนาอิสลาม | 4.46 | .468 | | | | | |
| | ศาสนาอื่น ๆ | 4.82 | .000 | | | | | |

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามศาสนา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพ

| ตัวแปรตาม | แหล่งความแปรปรวน | จำแนกตามสถานภาพ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | .227 | 2 | .114 | .414 | .663 |
| | ภายในกลุ่ม | | | 24.481 | 89 | .275 | | |
| | โสด | 4.36 | .517 | | | | | |
| | สมรส | 4.27 | .540 | | | | | |
| | อื่น ๆ | 4.31 | .521 | | | | | |

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .663) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

| ตัวแปรตาม | แหล่งความแปรปรวน | จำแนกตามระดับการศึกษา | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | .443 | 2 | .221 | .812 | .447 |
| | ภายในกลุ่ม | | | 24.265 | 89 | .273 | | |
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.36 | .263 | | | | | |
| | ปริญญาตรี | 4.35 | .513 | | | | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 4.18 | .587 | | | | | |

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .447) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| **ตัวแปรตาม** | **แหล่งความแปรปรวน** | **จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | .283 | 3 | .094 | .340 | .796 |
| | ภายในกลุ่ม | | | 24.225 | 88 | .278 | | |
| | ไม่เกิน 20,000 บาท | 4.26 | .545 | | | | | |
| | 20,001 – 30,000 บาท | 4.40 | .467 | | | | | |
| | 30,001 – 40,000 บาท | 4.31 | .561 | | | | | |
| | มากกว่า 40,000 บาท | 4.32 | .534 | | | | | |

จากตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .796) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| **ตัวแปรตาม** | **แหล่งความแปรปรวน** | **จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | .487 | 4 | .122 | .437 | .781 |
| | ภายในกลุ่ม | | | 24.221 | 87 | .278 | | |
| | น้อยกว่า 1 ปี | 4.30 | .524 | | | | | |
| | 1 – 5 ปี | 4.36 | .526 | | | | | |
| | 6 – 10 ปี | 4.50 | .419 | | | | | |
| | 11 – 15 ปี | 4.35 | .419 | | | | | |
| | มากกว่า 15 ปี | 4.20 | .559 | | | | | |

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .781) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประเภทข้าราชการ

| **ตัวแปรตาม** | **แหล่งความแปรปรวน** | **จำแนกตามประเภทข้าราชการ** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | SS | df | MS | F | Sig. |
| การพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | | | .069 | 3 | .023 | .082 | .970 |
| | ภายในกลุ่ม | | | 24.639 | 88 | .280 | | |
| | ประเภททั่วไป | 4.31 | .475 | | | | | |
| | ประเภทวิชาการ | 4.34 | .554 | | | | | |
| | ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | 4.29 | .568 | | | | | |
| | ประเภทบริหารงานท้องถิ่น | 4.17 | .186 | | | | | |

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทข้าราชการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .970) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีประเภทต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และการมีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตาราง 26 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ค่าคงที่ | .138 | .377 | | .367 | .715 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | .900 | .087 | .717 | 10.381 | .001** |
| กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) | .127 | .051 | .173 | 2.505 | .014* |
| R = 0.766 , $R^2$ = 0.587 , Adjusted R Square = 0.578 , F = 63.372 , Sig. = .001** | | | | | |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีได้ร้อยละ 58.70 ($R^2$ = 0.587) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 27 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรภาพรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| ค่าคงที่ | .449 | .360 | | 1.245 | .216 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | .942 | .087 | .751 | 10.798 | .001** |
| R = 0.751 , $R^2$ = 0.564 , Adjusted R Square = 0.560 , F = 116.591 , Sig. = <.001 | | | | | |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 56.40 ($R^2$ = 0.564) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 28 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูของตัวแปร แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ค่าคงที่ | -.197 | .326 | | -.605 | .547 |
| ด้านความทะเยอทะยาน | -.016 | .054 | -.020 | -.291 | .772 |
| ด้านความกระตือรือร้น | .479 | .103 | .456 | 4.638 | .001** |
| ด้านความกล้าเสี่ยง | -.200 | .106 | -.204 | -1.887 | .063 |
| ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง | .435 | .101 | .391 | 4.321 | .001** |
| ด้านการวางแผน | .251 | .101 | .234 | 2.474 | .015* |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ | .079 | .073 | .087 | 1.079 | .284 |
| R = 0.841 , $R^2$ = 0.708 , Adjusted R Square = 0.687 , F = 34.295 , Sig. = <.001 | | | | | |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 6 ด้าน กับตัวแปรตามการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่า ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการวางแผน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 70.80 ($R^2$ = 0.708) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 29 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ค่าคงที่ | 3.479 | .290 | | 11.990 | .001** |
| กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) | .218 | .074 | .297 | 2.946 | .004* |
| R = 0.297 , $R^2$ = 0.088 , Adjusted R Square = 0.078 , F = 8.681 , Sig. = .004 | | | | | |

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) กับตัวแปรตามการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่า กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีได้ร้อยละ 8.80 ($R^2$ = 0.088) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในหัวข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี และเพื่อศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

**1. ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี** อยู่ในระดับระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่นได้แก่ ด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความอดทนและความพยายาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการวินิจฉัยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า** ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามมีระดับการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการ แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

**3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี** ได้ร้อยละ 56.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง และการวางแผน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 70.80

4. **กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี** ได้ร้อยละ 8.80

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1 ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมาก**

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นการพัฒนาตนเองด้านการวินิจฉัยตนเอง ที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งในภาพรวมถึงแม้จะไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ถือว่าระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมตติฐานที่ตั้งไว้ โดยการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทั้งต่อตนเอง และต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพรรณ พูวัฒนาธรสิน (2562) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิเคราะห์ตนเองว่ามีความต้องการที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนต้องการ โดยการเปลี่ยนแปลงความคิด และพฤติกรรมของตนเองให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง และองค์กร แต่ผลจากการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ของพรพรรณ พูวัฒนาธรสิน (2562) ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครภาคตะวันออกมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของกันยารัตน์ เมืองแก้ว (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ โดยพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปลูกฝังจากครอบครัว อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการศึกษาของปพน แววทองคำ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล มีระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

**สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน**

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามมีระดับการพัฒนาตนเองสูงกว่า ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการ แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากหลักคำสอนพื้นฐานของศาสนาอิสลาม ของ Ekarin Seemahasarn (2014 อ้างถึงใน ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย, 2562) ได้อธิบายถึงรายละเอียดของหลักจริยธรรม ตามหลักศาสนาอิสลามว่า ในการดำเนินชีวิตจงเลือกสรรเฉพาะสิ่งที่ดี เป็นที่ยอมรับต่อสังคม ให้ทำตนเป็นผู้ดำรงในศีลธรรม พัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี รู้จักหน้าที่ ห่วงใย มีเมตตา มีความรัก มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น รู้จักปกป้องสิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ฝึกตนให้เป็นผู้มีความใฝ่รู้ และต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปพน แววทองคำ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน รายได้เสริม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และศาสนา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล จากการศึกษาของวรรณวิสา แย้มเกตุ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน แต่อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรรณ พูวัฒนาธรสิน (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ โดยปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาคนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ กันยารัตน์ เมืองแก้ว (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยเพศชายมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศหญิง ส่วนชั้นปีพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 2 มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองสูงกว่าชั้นปีที่ 3 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับคณะวิชา พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองสูงกว่าคณะอักษรศาสตร์ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน แต่ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา ค่าใช้จ่ายที่ได้รับต่อเดือน และลักษณะการพักอาศัย แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยของธรรมวรรธ วงศ์เจริฐยศ และคณะ (2565) ที่สรุปว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

**สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี**

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภายรวม สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 56.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านการวางแผน ยังสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ถึงร้อยละ 70.80 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของวิไล ธัญกิจจานุกิจ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของบุตรศรี วิไลจักร และคณะ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะงาน และการสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนา สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ถึงร้อยละ 63.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ของวาสนา จันทร์จ่าย (2553) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.798 กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.637 แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และการปรับตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 63.70

**สมมติฐานที่ 4 กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี**

จากผลการศึกษา พบว่า กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 8.80 ($R^2$ = 0.088) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 91.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของนัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล (2565) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดยึดติดและการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักเรียนนายร้อย ผลการศึกษาพบว่า กรอบคิดแบบยึดติดและการรับรู้ความสามารถแห่งตนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.468 สามารถสรุปได้ว่า หากนักเรียนนายร้อยมีกรอบคิดยึดติดสูง ย่อมส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงเช่นเดียวกัน ในทางกลับกัน หากนักเรียนนายร้อยมีระดับกรอบคิดยึดติดต่ำ หรือมีกรอบคิดแบบเติบโตสูง ย่อมส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงไปด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bandura (1997 อ้างถึงใน นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) ที่พบว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลนั้นประสบความสำเร็จจากการลงมือทำ และงานวิจัยของ Dweek (2006 อ้างถึงใน นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) พบว่า การที่บุคคลมีความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลเป็นคนแก่งได้ แต่บุคคลต้องมีความพยายามควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถ ถึงจะเป็นคนเก่งได้ อีกทั้งบุคคลที่เห็นคุณค่าในตัวเองจะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้** จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีมีระดับการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหากจะรักษามาตรฐานให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี มีระดับการพัฒนาตนเองในระดับนี้หรือมีระดับที่สูงยิ่งขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาด้านการวินิจฉัยตนเอง อาจมีการส่งเสริมให้บุคลากรการประเมินศักยภาพของตนเอง และปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีการติดตามและตรวจสอบผลการประเมินเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง และด้านการประเมินผล อาจมีการส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง ในส่วนนี้เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีระดับการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อาจให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรในทุกศาสนา

3. จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ซึ่งหากจะรักษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี หรือพัฒนาให้มีระดับที่สูงขึ้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อาจต้องพัฒนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน โดยการการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันการทำงาน การประกวดผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความทะเยอทะยานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น และด้านความมีเอกลักษณ์ โดยการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การทำงานตามสายบังคับบัญชาควบคู่ไปกับการให้อิสระทางความคิด ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการทำงานเป็นของตัวเอง

4. จากการศึกษากรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ซึ่งหากจะพัฒนารักษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีให้มีระดับที่สูงขึ้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อาจต้องพัฒนากรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำสิ่งที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้อาจะส่งเสริมให้มีการพัฒนากรอบความคิด ทำความเข้าใจกรอบแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เป็นการทำวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง และลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษากับกลุ่มบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่อาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป

## บรรณานุกรม


กันยารัตน์ เมืองแก้ว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *Veridian E-Journal*, 11(2). 197-215.

ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดแช้ม. (2558). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา.* 14(1). 1-13.

ชัชวาล ศิลปะกิจ ,รสสุคนธ์ ชมชื่น และอรวรรณ ศิลปกิจ. (2558). ความตรงของแบบชุดความคิด. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย,* 23(3), 166-174.

ณัฐพัชรากานต์ แก้วพลอย. (2562). หลักคำสอนพื้นฐานอิสลามกับการเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพการเลี้ยงปูดำขุน บริเวณป่าชายเลน อำเภอละงู จังหวัดสตูล. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม.* 18(2). 236-244.

ดรรชนี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ธนะดี สุริยะจันทร์หอม และอารยา ปิยะกุล. (2561). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของโกรว์ธ มายด์เซตสำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิญทรรศ.* 14(1). 81-90.

ธรรมวรรธ วงศ์เจริฐยศ ,ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และวราพร ดำรงค์กูลสมบัติ. (2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.* 5(3), 256-266.

ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ. (2564). *รายงานการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออก”*. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดยึดติดและการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักเรียนนายร้อย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ.* 10(1), 20-32.

บุตรศรี วิไลจักร ,ประสงค์ ตันพิชัย และสันติ ศรีสวนแตง. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารวิชาการ Verdian E-Journal.* 9(1), 1288-1302.

**บรรณานุกรม (ต่อ)**

ปพน แววทองคำ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540. (2540,ตุลาคม 12) *ราชกิจจานุเบกษา*, 114(62ก).

พรพรรณ พูวัฒนาสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ. *วารสารสมาคมนักวิจัย.* 24(3), 290-305.

พิชญาภา วงศ์หมัดทอง. (2563). *ภาวผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

โมลี สุทฺธิโมลีโพธิ. (2565). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. *วารสารพุทธจิตวิทยา.* 5(2), 12-17.

ยงยุทธ ขำคง และสรวงภรณ์ สัจภาพพิชิต. (2564). GROWTH MINDSET: เปลี่ยนวิธีคิดในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จในอนาคต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.* 369-383.

ยศพัทธ์ ปาลคำ และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2565). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการเรียนออนไลน์ในธุรกิจโรงแรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.* 13(1), 248-271.

วรรณวิสา แย้มเกตุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

วาสนา จันทร์จ่าย. (2553). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

วิไล ธัญกิจจานุกิจ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), กรุงเทพมหานคร.

สมชาย เทพแสง. (2565). ผู้นำกับการคิดแบบพัฒนา. *วารสารสหวิทยาการการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*. 1(2), 1-12.

**บรรณานุกรม (ต่อ)**

สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ธีรชาติ ธรรมวงค์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).* สืบค้นจาก https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อัมพวัน คันธรส. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์คณะแพทย์ศาสตร์.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. (2564). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี.* สืบค้น 1 ตุลาคม 2565, จาก https://www.pattanipao.go.th/documents/15/1642493081_240.pdf

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. (2563). *แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2565, จาก https://www.pattanipao.go.th/documents/85/1618980226_4874.pdf

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. (2564). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประจำปรงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566.* สืบค้น 1 ตุลาคม 2565, จาก https://www.pattanipao.go.th/documents/52/1622092384_3772.pdf

# ภาคผนวก

**แบบสอบถาม**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิดให้เสนอความคิดเห็น

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้มาจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยในครั้งนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21 - 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี

☐ 3. 41 - 50 ปี ☐ 4. 51 - 60 ปี

3. ศาสนา

☐ 1. ศาสนาพุทธ ☐ 2. ศาสนาอิสลาม

☐ 3. อื่น ๆ ..............................

4. สถานภาพ

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. อื่น ๆ ..............................

5. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 20,000 บาท ☐ 2. 20,001 – 30,000 บาท

☐ 3. 30,001 – 40,000 บาท ☐ 4. มากกว่า 40,000 บาท

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1 – 5 ปี

☐ 3. 6 – 10 ปี ☐ 4. 11 – 15 ปี

☐ 5. มากกว่า 15 ปี

8. สังกัด (หน่วยงาน)

☐ 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ☐ 2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

☐ 3. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ☐ 4. กองคลัง

☐ 5. กองช่าง ☐ 6. กองสาธารณสุข

☐ 7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ☐ 8. กองการเจ้าหน้าที่

☐ 9. หน่วยตรวจสอบภายใน

9. ประเภทข้าราชการ

☐ 1. ทั่วไป ☐ 2. วิชาการ

☐ 3. อำนวยการ ☐ 4. บริหารงานท้องถิ่น

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าท่านมีความเห็นต่อตนเองในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

| **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **มากที่สุด (5)** | **มาก (4)** | **ปานกลาง (3)** | **น้อย (2)** | **น้อยที่สุด (1)** |
| **1. ด้านความทะเยอทะยาน** | | | | | |
| 1.1 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้เกิดความโดดเด่น | | | | | |
| 1.2 ท่านมีการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 1.3 ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 1.4 ท่านรู้สึกดีใจถ้าผลงานของตัวเองดีเด่นกว่าผลงานของผู้อื่น | | | | | |
| 1.5 ท่านชอบการทำงานที่มีการแข่งขัน | | | | | |
| 1.6 ท่านต้องการมีผลงานดีเด่นเพื่อให้คนอื่นยอมรับและชื่นชม | | | | | |
| 1.7 ท่านต้องการที่จะมีอนาคตที่ก้าวไกลและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง | | | | | |
| **2. ด้านความกระตือรือร้น** | | | | | |
| 2.1 ท่านชอบศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ | | | | | |
| 2.2 ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จเมื่อได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 2.3 ท่านจะใช้ความพยายามมากขึ้นถ้ารู้ว่าผลงานของตนเองออกมาไม่ดี | | | | | |
| 2.4 ท่านจะพยายามทำงานจนสำเร็จ ถึงแม้งานชิ้นนั้นจะเป็นงานที่ยาก | | | | | |

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 2.5 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สนุก | | | | | |
| 2.6 ท่านคิดเสมอว่าทุกนาทีมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.7 ท่านมักจะอาสาทำงานที่ถนัดด้วยความสมัครใจ | | | | | |
| 2.8 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานมาแล้วท่านจะรีบทำมันอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| **3. ด้านความกล้าเสี่ยง** | | | | | |
| 3.1 ท่านชอบคิด และทำในสิ่งที่ท้าทาย | | | | | |
| 3.2 ท่านมีความเชื่อในเรื่องเหตุผลมากกว่าโชคชะตา | | | | | |
| 3.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ยากเป็นสิ่งที่มีคุณค่า | | | | | |
| 3.4 ท่านจะทำงานโดยมุ่งให้ประสบความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว | | | | | |
| 3.5 ในขณะที่ท่านทำงานท่านเป็นคนมั่นใจในตนเอง | | | | | |
| 3.6 ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยความเด็ดเดี่ยว | | | | | |
| 3.7 ในการตัดสินใจสั่งการสิ่งใด ท่านต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ | | | | | |
| **4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง** | | | | | |
| 4.1 ท่านกล้ารับผิดในความผิดพลาดในการทำงาน | | | | | |
| 4.2 ถ้าท่านตัดสินใจลงมือทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 4.3 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 4.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 4.5 ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่กำลังทำยังไม่สำเร็จ | | | | | |

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 4.6 ท่านจะทำงานจนแล้วเสร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคมารบกวน | | | | | |
| 4.7 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| **5. ด้านการวางแผน** | | | | | |
| 5.1 ท่านมีการเตรียมการเป็นอย่างดีก่อนปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5.2 ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดอนาคตของตัวท่านเอง | | | | | |
| 5.3 ท่านจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ว่าท่านจำลงมือทำงานใดก็ตาม | | | | | |
| 5.4 ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ | | | | | |
| 5.5 ท่านมักจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกในการร่วมงานกับท่าน | | | | | |
| 5.6 ท่านจะใช้ความละเอียด รอบคอบ สุขุม ในการวินิจฉัยสั่งการ | | | | | |
| 5.7 ท่านมักจะมองผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงาน | | | | | |
| **6. ด้านความมีเอกลักษณ์** | | | | | |
| 6.1 ท่านชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง | | | | | |
| 6.2 ท่านชอบค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง | | | | | |
| 6.3 ท่านไม่ชอบวิธีการแก้ปัญหาที่ซ้ำกับผู้อื่น | | | | | |
| 6.4 ท่านรู้สึกพอใจที่พบว่าสิ่งที่ท่านทำไม่เหมือนกับผู้อื่น | | | | | |
| 6.5 ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำงานตามที่ผู้อื่นกำหนด | | | | | |
| 6.6 ท่านมีความสนใจในเหตุการณ์ หรือสิ่งใหม่ ๆ | | | | | |
| 6.7 ท่านชอบใช้ความคิดที่อิสระในการทำงาน | | | | | |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าท่านมีความเห็นต่อตนเองในระดับใด และทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

| กรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset) | **ระดับความคิดเห็น** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6)** | **เห็นด้วย (5)** | **ค่อนข้างเห็นด้วย (4)** | **ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (3)** | **ไม่เห็นด้วย (2)** | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)** |
| 1. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพื้นฐานความฉลาดของท่านเองได้ | | | | | | |
| 2. ท่านสามารถเพิ่มความฉลาดขอตัวท่านเองได้อย่างแน่นอน | | | | | | |
| 3. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเอง ไม่ว่าท่านจะเป็นคนอย่างไรก็ตาม | | | | | | |
| 4. ท่านสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไปแต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวตนของท่านนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ | | | | | | |
| 5. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐานของความเป็นตัวเองได้เสมอ | | | | | | |
| 6. ท่านคิดว่าคนที่เก่งจริง ๆ ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก | | | | | | |
| 7. ท่านหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกกดดัน | | | | | | |
| 8. เวลาที่ต้องเผชิญสิ่งที่ท้าทาย หรือสิ่งที่ยากท่านจะพยายามอย่างมาก และไม่ท้อถอยต่อสิ่งนั้น | | | | | | |
| 9. เมื่อท่านต้องใช้ความพยายามอย่างมากท่านรู้สึกเหมือนท่านยังไม่เก่งจริง | | | | | | |
| 10. ถ้าเรื่องที่จะทำนั้นท่านคิดว่าท่านจะทำไม่สำเร็จท่านจะเลือกไม่ลงมือทำตั้งแต่แรก | | | | | | |

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อพิจารณาว่าท่านมีความเห็นต่อตนเองในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคำถาม

| การพัฒนาตนเอง | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **มากที่สุด (5)** | **มาก (4)** | **ปานกลาง (3)** | **น้อย (2)** | **น้อยที่สุด (1)** |
| **1.ด้านการเรียนรู้** | | | | | |
| 1.1 ท่านมีความพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบต่าง ๆ ในองค์กร | | | | | |
| 1.2 ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 1.3 ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาการทำงาน | | | | | |
| 1.4 ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จ สำหรับการปรับใช้กับตนเอง | | | | | |
| **2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง** | | | | | |
| 2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง | | | | | |
| 2.2 ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 2.3 ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ | | | | | |
| 2.4 เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านพร้อมที่จะปรับปรุง และแก้ไขโดยทันที | | | | | |
| **3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย** | | | | | |
| 3.1 ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ท่านได้กำหนดไว้ | | | | | |
| 3.2 ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 3.3 ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด | | | | | |

| การพัฒนาตนเอง | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 3.4 ท่านต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| **4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม** | | | | | |
| 4.1 ท่านปรึกษาวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.2 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 4.3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4.4 ท่านสามารถใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | | | | | |
| **5. ด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ** | | | | | |
| 5.1 ท่านพร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น | | | | | |
| 5.2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ | | | | | |
| **6. ด้านความอดทนและความพยายาม** | | | | | |
| 6.1 ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6.2 เมื่อท่านทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีพอ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 6.3 ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ และวิทยาการใหม่ ๆ | | | | | |

| การพัฒนาตนเอง | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 6.4 ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำสิ่งใดอย่างเต็มความสามารถ ก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ | | | | | |
| 6.5 ท่านไม่รู้สึกท้อแท้ แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| **7. ด้านการประเมินผล** | | | | | |
| 7.1 ท่านประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 7.2 ท่านคิดว่าหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 7.3 หากท่านถูกตำหนิจากการทำงาน ท่านจะแก้ไขสิ่งนั้น ให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 7.4 ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง | | | | | |

**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

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

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

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

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

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

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

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

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้**

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | $\Sigma R$ | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 1. | เพศ<br>( ) ชาย<br>( ) หญิง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2. | อายุ<br>( ) 21 - 30 ปี<br>( ) 31 - 40 ปี<br>( ) 41 - 50 ปี<br>( ) 51 - 60 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3. | ศาสนา<br>( ) ศาสนาพุทธ<br>( ) ศาสนาอิสลาม<br>( ) อื่น ๆ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4. | สถานภาพ<br>( ) โสด<br>( ) สมรส<br>( ) หม้าย/อย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5. | ระดับการศึกษา<br>( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>( ) ปริญญาตรี<br>( ) สูงกว่า ป.ตรี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6. | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน<br>( ) ไม่เกิน 20,000 บาท<br>( ) 20,001 – 30,000 บาท<br>( ) 30,001 – 40,000 บาท<br>( ) มากกว่า 40,000 บาท | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 7. | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน<br>( ) น้อยกว่า 1 ปี<br>( ) 1 – 5 ปี<br>( ) 6 – 10 ปี<br>( ) 11 – 15 ปี<br>( ) มากกว่า 15 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 8. | สังกัด (หน่วยงาน)<br>( ) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>( ) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>( ) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>( ) กองคลัง<br>( ) กองช่าง<br>( ) กองสาธารณสุข<br>( ) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>( ) กองการเจ้าหน้าที่<br>( ) หน่วยตรวจสอบภายใน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 9. | ประเภทข้าราชการ<br>( ) ทั่วไป<br>( ) วิชาการ<br>( ) อำนวยการ<br>( ) บริหารงานท้องถิ่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | $\Sigma R$ | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| **1. ด้านความทะเยอทะยาน** | | | | | | |
| 1.1 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้เกิดความโดดเด่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.2 ท่านมีการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.3 ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.4 ท่านรู้สึกดีใจถ้าผลงานของตัวเองดีเด่นกว่าผลงานของผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.5 ท่านชอบการทำงานที่มีการแข่งขัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.6 ท่านต้องการมีผลงานดีเด่นเพื่อให้คนอื่นยอมรับและชื่นชม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.7 ท่านต้องการที่จะมีอนาคตที่ก้าวไกลและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **2. ด้านความกระตือรือร้น** | | | | | | |
| 2.1 ท่านชอบศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.2 ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จเมื่อได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.3 ท่านจะใช้ความพยายามมากขึ้นถ้ารู้ว่าผลงานของตนเองออกมาไม่ดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.4 ท่านจะพยายามทำงานจนสำเร็จ ถึงแม้งานชิ้นนั้นจะเป็นงานที่ยาก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.5 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สนุก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.6 ท่านคิดเสมอว่าทุกนาทีมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.7 ท่านมักจะอาสาทำงานที่ถนัดด้วยความสมัครใจ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.8 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานมาแล้วท่านจะรีบทำมันอย่างเต็มความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **3. ด้านความกล้าเสี่ยง** | | | | | | |
| 3.1 ท่านชอบคิด และทำในสิ่งที่ท้าทาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | $\Sigma R$ | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 3.2 ท่านมีความเชื่อในเรื่องเหตุผลมากกว่าโชคชะตา | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ยากเป็นสิ่งที่มีคุณค่า | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.4 ท่านจะทำงานโดยมุ่งให้ประสบความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.5 ในขณะที่ท่านทำงานท่านเป็นคนมั่นใจในตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.6 ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยความเด็ดเดี่ยว | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.7 ในการตัดสินใจสั่งการสิ่งใด ท่านต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง** | | | | | | |
| 4.1 ท่านกล้ารับผิดในความผิดพลาดในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.2 ถ้าท่านตัดสินใจลงมือทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้ประสบความสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.3 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.5 ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่กำลังทำยังไม่สำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.6 ท่านจะทำงานจนแล้วเสร็จ แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคมารบกวน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.7 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **5. ด้านการวางแผน** | | | | | | |
| 5.1 ท่านมีการเตรียมการเป็นอย่างดีก่อนปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.2 ท่านเชื่อว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดอนาคตของตัวท่านเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.3 ท่านจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ว่าท่านจะลงมือทำงานใดก็ตาม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.4 ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.5 ท่านมักจะเลือกบุคคลที่มีความสามารถเป็นอันดับแรกในการร่วมงานกับท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 5.6 ท่านจะใช้ความละเอียด รอบคอบ สุขุม ในการวินิจฉัยสั่งการ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.7 ท่านมักจะมองผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **6. ด้านความมีเอกลักษณ์** | | | | | | |
| 6.1 ท่านชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.2 ท่านชอบค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.3 ท่านไม่ชอบวิธีการแก้ปัญหาที่ซ้ำกับผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.4 ท่านรู้สึกพอใจที่พบว่าสิ่งที่ท่านทำไม่เหมือนกับผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.5 ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำงานตามที่ผู้อื่นกำหนด | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.6 ท่านมีความสนใจในเหตุการณ์ หรือสิ่งใหม่ ๆ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.7 ท่านชอบใช้ความคิดที่อิสระในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบโต (Growth Mindset)

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 1. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพื้นฐานความฉลาดของท่านเองได้ | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.6 | นำไปใช้ได้ |
| 2. ท่านสามารถเพิ่มความฉลาดขอตัวท่านเองได้อย่างแน่นอน | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.6 | นำไปใช้ได้ |
| 3. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเอง ไม่ว่าท่านจะเป็นคนอย่างไรก็ตาม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4. ท่านสามารถทำบางสิ่งบางอย่างให้แตกต่างออกไปแต่ส่วนสำคัญที่เป็นตัวตนของท่านนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐาน ของความเป็นตัวเองได้เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6. ท่านคิดว่าคนที่เก่งจริง ๆ ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 7. ท่านหลีกเลี่ยงที่จะต้องเผชิญสิ่งใหม่ ๆ เพราะรู้สึกกดดัน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 8. เวลาที่ต้องเผชิญสิ่งที่ท้าทาย หรือสิ่งที่ยากท่านจะพยายามอย่างมาก และไม่ท้อถอยต่อสิ่งนั้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 9. เมื่อท่านต้องใช้ความพยายามอย่างมากท่านรู้สึกเหมือนท่านยังไม่เก่งจริง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 10. ถ้าเรื่องที่จะทำนั้นท่านคิดว่าฉันทำไม่สำเร็จท่านจะเลือกไม่ลงมือทำตั้งแต่แรก | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| **1. ด้านการเรียนรู้** | | | | | | |
| 1.1 ท่านมีความพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบต่าง ๆ ในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.2 ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.3 ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสาร และคู่มือปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 1.4 ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จ สำหรับการปรับใช้กับตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง** | | | | | | |
| 2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถจุดเด่นจุดด้อย ของตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.2 ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.3 ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 2.4 เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านพร้อมที่จะปรับปรุง และแก้ไขโดยทันที | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย** | | | | | | |
| 3.1 ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ท่านได้กำหนดไว้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.2 ท่านมักจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 3.3 ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.6 | นำไปใช้ได้ |
| 3.4 ท่านต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.6 | นำไปใช้ได้ |
| **4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม** | | | | | | |
| 4.1 ท่านปรึกษาวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 4.2 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 4.4 ท่านสามารถใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **5. ด้านการแสวงหาผู้ช่วยเหลือ** | | | | | | |
| 5.1 ท่านพร้อมที่จะรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **6. ด้านความอดทนและความพยายาม** | | | | | | |
| 6.1 ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.2 เมื่อท่านทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดีพอ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.3 ท่านพยายามเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ และวิทยาการใหม่ ๆ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.4 ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจ ทำสิ่งใดอย่างเต็มความสามารถ ก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 6.5 ท่านไม่รู้สึกท้อแท้ แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| **7. ด้านการประเมินผล** | | | | | | |
| 7.1 ท่านประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ΣR | ค่า IOC | ผล |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 7.2 ท่านคิดว่าหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 7.3 หากท่านถูกตำหนิจากการทำงาน ท่าจะแก้ไขสิ่งนั้นให้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |
| 7.4 ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | นำไปใช้ได้ |

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย**

**(Item Objective Congruence: IOC)**

**ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1**

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-นามสกุล** | ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์ |
| **ตำแหน่ง** | อาจารย์ |
| **สถานที่ทำงาน** | คณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ |

**ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2**

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-นามสกุล** | ดร.สิริวิท อิสโร |
| **ตำแหน่ง** | รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา |
| **สถานที่ทำงาน** | คณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ |

**ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3**

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-นามสกุล** | ดร.รักเกียรติ อินทับทัน |
| **ตำแหน่ง** | อาจารย์ |
| **สถานที่ทำงาน** | คณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ |

# ประวัติผู้วิจัย

**ชื่อ สกุล** **วศิณ ศรีวิทยารัตน์**

**รหัสประจำตัวนักศึกษา** 6410521534

**วุฒิการศึกษา**

| วุฒิ | ชื่อสถาบัน | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
|---|---|---|
| วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง) | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | 2558 |

**ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน**

นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี