

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนคร ในภาคตะวันออก

Factors Influencing Self-Development of City Municipalities' Officers in Eastern Region

ธีระ กุลสวัสดิ์¹ สมคิด เพชรประเสริฐ²

Teera Kulsawat and Somkid Petchprasert

Received: July 12, 2021 Revised: July 22, 2021 Accepted: August 30, 2021

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก และ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครในภาคตะวันออก จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมของหัวหน้างาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมัด ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด บรรยากาศองค์การด้าน

¹คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Political Science and Law Burapha University.
E-mail: teera@buu.ac.th งานวิจัยนี้ได้รับการทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

²คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Political Science and Law Burapha University.
E-mail: somkid@buu.ac.th งานวิจัยนี้ได้รับการทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขนาดและโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ด้านความซ้ำซ้อนของระบบงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก ด้านแบบของความเป็นผู้นำ และด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ตัวแบบความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เท่ากับ 2.43 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .940 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .902 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .993 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .028 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .059 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 98.5

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of organizational culture, quality of work life, job satisfaction, organizational climate, and personal development among municipal personnel in the eastern region, and 2) develop a causal model of personal development among municipal personnel in the eastern region. The sample group consisted of 420 personnel working in the municipality offices in the eastern region. The adopted research instrument was a questionnaire with a 5-level gauge. The data were analyzed by using descriptive statistics and examined the structural validity of the causal relationship model by using the data analysis software package.

The research results can be concluded that 1) organizational culture in the aspects of supervisory control and participation at work was at the high level. Job satisfaction in

the aspects of working conditions, acceptance, and management policy was at the high level. Organizational climate in the aspects of size and organizational structure was at the high level, while the aspect of redundancy of the work system was at the high level, the aspect of organizational goal was at the high level, the aspects of leadership style and the communication network were at the average level. Quality of work life in the aspects of fair remuneration, safety at work, career progression, and work-life balance was at the high level, and; self-development levels physical and personality aspects, together with work and social aspects were all at the high level; 2) the causal relationship model is well-consistent with the empirical data. The relative Chi-square value is equivalent to 2.43. The Goodness of Fit Index (GFI) is equivalent to .940. The Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) is equivalent to .902. The Comparative Fit Index (CFI) is equivalent to .993. the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) is equivalent to .028. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) is equivalent to .059. The variables of job satisfaction, organizational climate, quality of work life, and organizational culture can explain the personal development at 98.5 percent.

Keywords: Self-Development, Job Satisfaction, Organizational Climate, Quality of Work Life, Organizational Culture

บทนำ (Introduction)

ในภาคตะวันออก มีเทศบาลนครเป็นเทศบาลขนาดใหญ่มีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบายมากขึ้น พื้นที่ภาคตะวันออกเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ มีท่าเรือขนาดใหญ่คือท่าเรือแหลมฉบัง และท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ในขณะเดียวกันพื้นที่ภาคตะวันออกยังคงเป็นแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ แหล่งผลิตสินค้าเกษตร ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมและศูนย์พานิชยกรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และรัฐบาลมีแผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งมีเทศบาลนครเป็นหน่วยงานที่ทำการบริหารจัดการในพื้นที่

การบริหารองค์การในปัจจุบันเน้นความสำคัญไปที่แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาโดยใช้คนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้แนวคิดที่ว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์การ การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น Megginson & Pedler (1992) ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดัน การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานที่จะส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นการผลักดันให้บุคลากรสามารถปรับตัว และพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย ใน การพัฒนาตนเองมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ร่างกาย สติปัญญาความเฉลียวฉลาดและทางด้านอารมณ์ (จำนงค์ อติวิฒนสิทธิ์, 2545) โดยองค์การจะต้องมีบทบาทในการเข้าไปผลักดันและเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการทำงาน รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น นอกจากผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์การก็จำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือด้วย โดยควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองมีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อสมรรถนะขององค์การ ทำให้องค์การมีพัฒนาการ มีความก้าวหน้า สามารถดำรงความเป็นองค์การอยู่ต่อไปได้ ดังนั้นองค์การควรมีบทบาทในการเข้าผลักดันและเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออก ว่ามีระดับของการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพขององค์การโดยรวม โดยศึกษาจากบุคลากรของเทศบาลนครในภาคตะวันออก ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปสู่การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพด้วยการพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและบริหารจัดการให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรในวงกว้างมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครระยอง จำนวน 346 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 420 ฉบับ ดังนั้นเพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงนำคำตอบทั้งหมดที่ได้จาก 420 คน มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .76 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายการบริหาร จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .82 3) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบของความเป็นผู้นำ ความไม่เข้ากันของระบบงาน เป้าหมายขององค์การ และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .79 และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .88

แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .74

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบมีดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่า ตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

2. ทดสอบโมเดล พิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องดังนี้ (Hair et al., 2010, p.672) กรณีที่ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลอยู่ในช่วง 12-30 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .92 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีวัดความสัมพันธ์ (Relative Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .92 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือ (Standard Root Mean Square Residual: Standardize RMR) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าไม่เกิน .08 โดย CFI ไม่ต่ำกว่า .92 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .07 โดย CFI ไม่ต่ำกว่า .92 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และใช้เกณฑ์เพิ่มเติมจากที่ เสรี ชัดแจ้ง (2547, หน้า 15-42) ได้อธิบายไว้ กรณีค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญ ($p \leq .05$) ดังนี้

2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าดัชนี GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.7 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2 / df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

บรรยากาศองค์การ ด้านขนาดและโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านแบบของความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความซับซ้อนของระบบงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ด้านเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

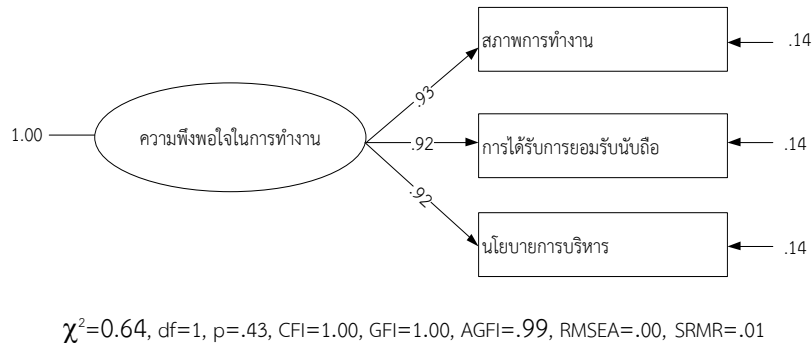
วัฒนธรรมองค์การ ในด้านการควบคุมของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

บุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออก มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านงาน ($\bar{X} = 3.92$) และด้านสังคม ($\bar{X} = 4.03$)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว คือ ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเอง มีผลการศึกษาดังนี้

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายการบริหาร



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

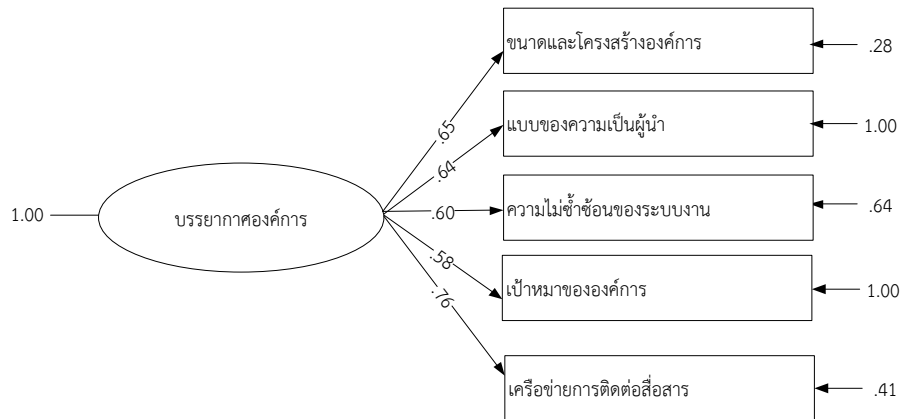
ตารางที่ 1 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
สภาพการทำงาน	.93**	.04	22.02	.86
การได้รับการยอมรับนับถือ	.92**	.04	23.48	.85
นโยบายการบริหาร	.92**	.04	23.48	.82

**p<.01, p<.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=.64, df=1, p=.43, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.00, SRMR=.01$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .92 ถึง .93 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงาน โดยตัวแปรสภาพการทำงานร้อยละ 86 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ ร้อยละ 85 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรนโยบายการบริหารร้อยละ 82 มีความแปรผันร่วมกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์การแบบของความเป็นผู้นำ ความไม่ซ้ำซ้อนของระบบงาน เป้าหมายขององค์การ และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร



$$\chi^2=2.58, df=2, p=.27, CFI=1.00, GFI=.99, AGFI=.98, RMSEA=.026, SRMR=.014$$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 2 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

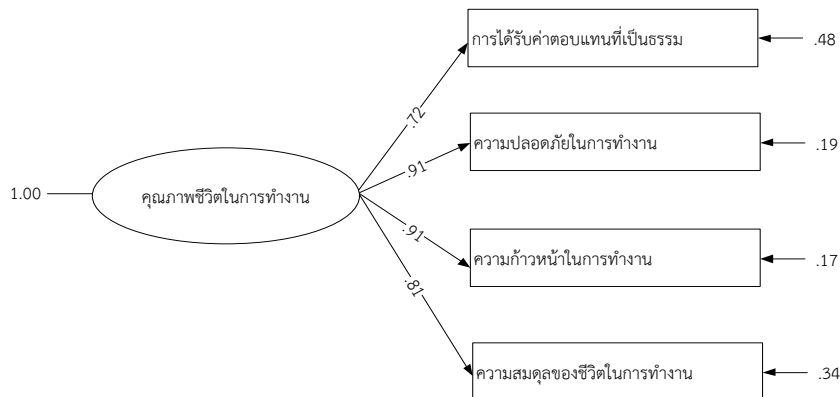
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ขนาดและโครงสร้างองค์การ	.65**	.04	17.07	.76
แบบของความเป็นผู้นำ	.64**	.03	13.05	.65
ความไม่เข้ากันของระบบงาน	.60*	.03	12.09	.53
เป้าหมายขององค์การ	.58**	.04	13.31	.59
เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร	.76**	.04	15.43	.58

**p<.01

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=2.58, df=2, p=.27, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.98, RMSEA=.026, SRMR=.014$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .58 ถึง .79 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรขนาดและโครงสร้างองค์การ ร้อยละ 76 มีความแปรผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ ตัวแปรแบบของความเป็นผู้นำ ร้อยละ 65 มีความแปรผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ ตัวแปรความไม่เข้ากันของระบบงานร้อยละ 53 มีความแปรผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ ตัวแปรเป้าหมายขององค์การ ร้อยละ 59 มีความแปรผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ และตัวแปรเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ร้อยละ 58 มีความแปร

ผันร่วมกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



$$\chi^2=3.98, df=2, p=.136, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.98, RMSEA=.049, SRMR=.013$$

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

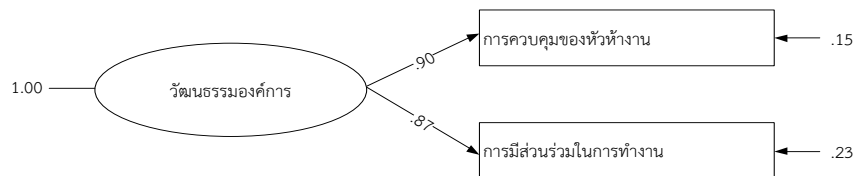
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.72**	.04	16.42	.52
ความปลอดภัยในการทำงาน	.91**	.04	25.75	.81
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.91**	.04	25.75	.83
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.81**	.04	19.44	.66

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=3.98, df=2, p=.136, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=.98, RMSEA=.049, SRMR=.013$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .72 ถึง .91 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝง

ความก้าวหน้าในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมา คือ ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามลำดับ โดยตัวแปร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 83 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 81 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรความความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ร้อยละ 66 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมร้อยละ 52 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ได้แก่ การควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน



$$\chi^2=.16, df=1, p=.686, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.00, SRMR=.003$$

ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ

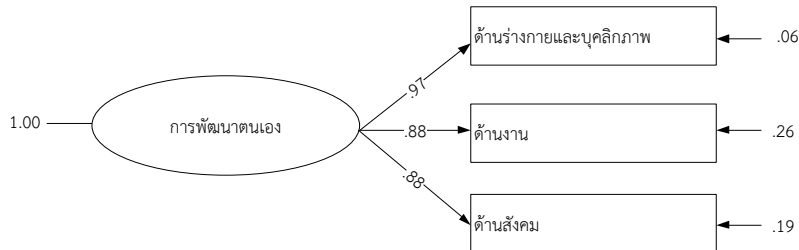
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การควบคุมของหัวหน้างาน	.90**	.04	24.44	.82
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	.87**	.04	22.55	.75

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=.16, df=1, p=.686, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.00, SRMR=.003$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .90 และ .87 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ โดยตัวแปรการควบคุมของหัวหน้างานร้อยละ 82 มีความแปรผันร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรการมีส่วนร่วม

ร่วมในการทำงานร้อยละ 75 มีความแปรผันร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรแฝงการพัฒนาดตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม



$$\chi^2=1.24, df=1, p=.266, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.024, SRMR=.024$$

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงการพัฒนาดตนเอง

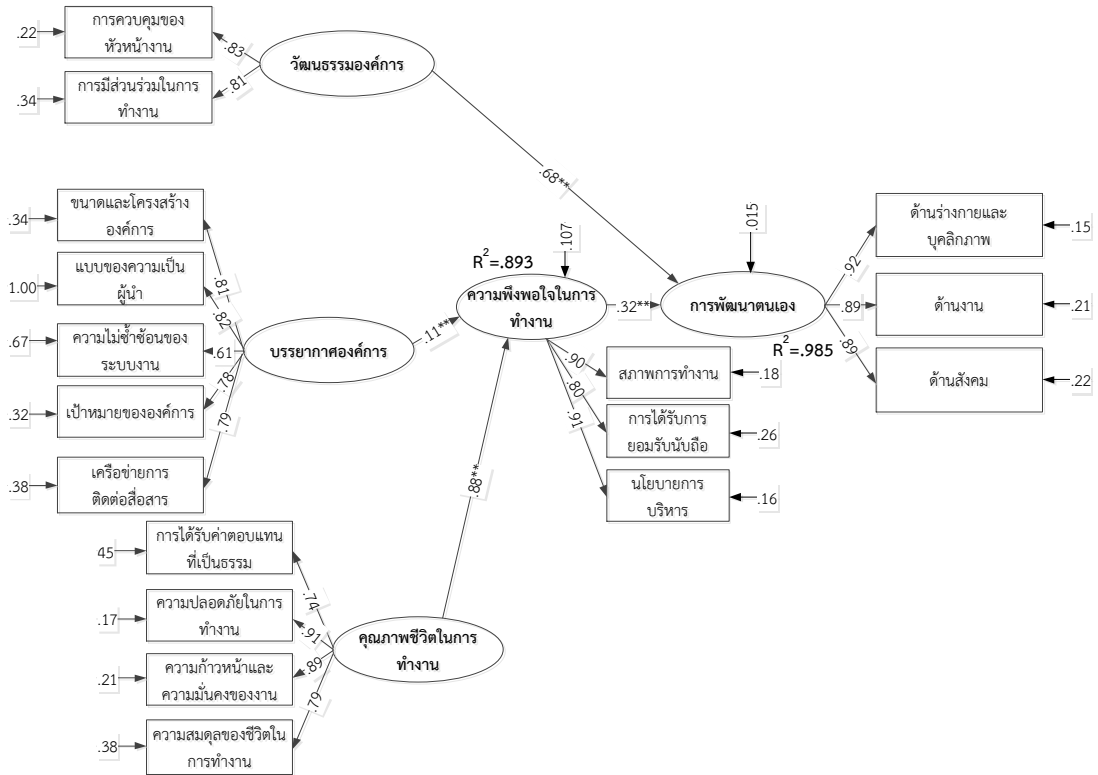
ตารางที่ 5 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงการพัฒนาดตนเอง

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ	.97**	.04	23.73	.94
ด้านงาน	.88**	.04	22.44	.75
ด้านสังคม	.88**	.04	22.44	.80

**p<.01

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการพัฒนาดตนเอง พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=1.24, df=1, p=.266, CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.024, SRMR=.024$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .88 ถึง .97 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงการพัฒนาดตนเอง โดยตัวแปรการด้านร่างกายและบุคลิกภาพร้อยละ 82 มีความแปรผันร่วมกับการพัฒนาดตนเอง ตัวแปรด้านงานร้อยละ 75 มีความแปรผันร่วมกับการพัฒนาดตนเอง และตัวแปรด้านสังคมน้อยกว่า 80 มีความแปรผันร่วมกับการพัฒนาดตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการพัฒนาดตนเอง

3.โมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก



$\chi^2=226.46$, $df=93$, $CFI=0.993$, $GFI=.940$, $AGFI=.902$, $RMSEA=.059$, $SRMR=.028$

ภาพที่ 6 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 6 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบการพัฒนาตนเอง

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการทดสอบ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	<3.00	2.43	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	>.92	.993	ผ่านเกณฑ์
Relative Fit Index: RFI	>.92	.982	ผ่านเกณฑ์
Standard Root Mean Square Residual: SRMR	$\leq .08$	.028	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.07	.059	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.940	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.902	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออก พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.43 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .993 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .982 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .028 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .059 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .940 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .902 และ จากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความพึงพอใจในการทำงาน			การพัฒนาตนเอง		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
วัฒนธรรมองค์การ	-	-	-	.68** (.09)	-	.68** (.09)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.88** (.05)	-	.88** (.05)	.24** (.09)	.24** (.09)	-
บรรยากาศองค์การ	.11 (.03)	-	.11 (.03)	.04** (.02)	.04** (.02)	
ความพึงพอใจในการทำงาน	-	-	-	.32** (.09)	-	.32** (.09)

หมายเหตุ: DE=อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE=อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect), TE= อิทธิพลรวม (Total Effect), *p<.05, **p<.01

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ (TE=.68) และความพึงพอใจในการทำงาน (TE=.32) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง เรียงตามลำดับของอิทธิพล และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (IE=.24) และบรรยากาศองค์การ (IE=.02) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาตนเอง ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน

ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตัวแปรตามคือ การพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ .985 ($R^2=.985$) แสดงว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 98.5

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงใต้ เป็นเกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ หลายตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ เรียงตามลำดับของอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยลำดับแรกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คริษฐา อรุณประเสริฐ (2558) หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ก็จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในด้านที่ดี เมื่อคนรู้สึกว่าได้ทำงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เอื้อต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านตนเองตามมาด้วย

2. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยลำดับที่สองที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธรณวิสา แยมเกตุ (2558) ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นร่วมด้วย ได้แก่ บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยลำดับที่สาม ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง แต่เป็นอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คูหาปัญญา (2552) หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อไปยังการพัฒนาตนเองให้มากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

4. บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยลำดับที่สี่ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง แต่เป็นอิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ทาฉลาด (2557) หากองค์การมีบรรยากาศองค์การที่ดี ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ เรียงตามลำดับดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเสริมสร้างความพึงพอใจจากภายใน และภายนอก โดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน การปฏิบัติของหัวหน้างาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มระดับของการพัฒนาตนเองของบุคลากร

2. เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้สูงขึ้นซึ่งยังสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรขึ้นไปได้อีก ซึ่งการยกระดับคุณภาพชีวิตนี้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลโดยอ้อมทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

3. เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ในเรื่องของการควบคุมของหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ให้ความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่มการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มากขึ้น

4. เทศบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้น และจะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นตัวแปรอธิบายการพัฒนาตนเอง ซึ่งยังอาจจะมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ ซึ่งจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เช่น 5 ปี เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง (References)

- ศรีฐา อรุณประเสริฐ. (2558). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2545). **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, สำนักอธิการบดี.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- สุมาลี ท่าฉลาด. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.**
- เสรี ชัดแฉ่ม. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-42.**
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis. 7th. N.J.: Pearson Prentice Hall.**
- Magginson, D., & Pedler, M. (1992). **Self development: A faciliator' guide.** London: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1967). **Statics : An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row.