เอกสารทางวิชาการ
เรื่องที่ 1

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

โดย

ฉัตรชัย ประทุมมาลย์

เลขทะเบียนผลงาน	60(2)-0516(6)-140
สถานที่ดำเนินการ	สำนักงานปศุสัตว์เขต 6
ระยะเวลาดำเนินการ	มิถุนายน 2560 – ตุลาคม 2560
การเผยแพร่	เว็บไซต์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 http://region6.dld.go.th/webnew/index.php/th/news-menu-2/royal-menu/84-2017-12-07-03-18-16/1703-2018-01-05-04-43-11

คำนำ

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ทรัพยากรบุคคลมีส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน ทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 มีข้าราชการในพื้นที่รับผิดชอบอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งข้าราชการเหล่านั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและมีศักยภาพที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การพัฒนาตนเองของข้าราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ย่อมจะต้องเป็นไปตามความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล จึงจำเป็นที่ควรจะต้องมีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ โดยเปรียบเทียบจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งจำเป็นต้องศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ด้วย ซึ่งผลของการศึกษาที่ได้ คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ได้เป็นอย่างดีต่อไป

ฉัตรชัย ประทุมมาลย์

ตุลาคม 2560

กิตติกรรมประกาศ

การทำรายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้ใหญ่ทุกท่านเป็นอย่างสูง ทั้งท่านอธิบดีกรมปศุสัตว์ที่ได้ให้ความเมตตา ให้โอกาสในการทำการวิจัยเพื่อใช้ในการประเมินเพื่อปรับระดับให้สูงขึ้น และท่านศักดิ์ชัย ศรีบุญซื่อ อดีตรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้ความเมตตาสนับสนุน และคอยตักเตือนในเรื่องของการทำผลงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำการวิจัย จนทำให้รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้อ่านรายงานการวิจัยเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไข ทำให้รายงานการวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อนนักเรียนเก่าโรงเรียนสัตวแพทย์ กรมปศุสัตว์ ที่คอยช่วยสนับสนุนด้านเอกสารข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยอดจะกล่าวถึงไม่ได้ ก็คือกำลังใจที่ได้รับอย่างดียิ่งจากครอบครัว กัลยาณมิตร เพื่อนร่วมรุ่น รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งคอยกระตุ้นเตือนเมื่อเห็นว่างานวิจัยล่าช้า และให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ จนรายงานการวิจัยฉบับนี้แล้วเสร็จ นับว่าเป็นแรงผลักดันสำคัญที่มีผลต่อการนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเกษตรกรบ้างไม่มากก็น้อย คุณค่าและความดีอันพึงมีจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ฉัตรชัย ประทุมมาลย์

ตุลาคม 2560

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 [1/]

นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์ [2/]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (2) ศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 186 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ มากกว่า 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 26 – 30 ปี และปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

2) ความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านการฝึกอบรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

3) การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง ข้าราชการกรมปศุสัตว์ พื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

[1/] เลขทะเบียนผลงาน : 60(2)-0516(6)-140

[2/] สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ด้านการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมในโครงการสัมมนาที่มีการนำสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาขยายผล และ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับประโยชน์จริง ๆ และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ต้องการให้ส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือนอกสายงาน หรือกฎระเบียบต่าง ๆ จากตำรา หรือสื่อประเภทต่าง ๆ หรืออินเตอร์เน็ต

ข้อเสนอแนะ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ส่วนใหญ่ต้องการที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ การฝึกอบรมสัมมนา ได้รับการส่งเสริมกระตุ้นให้ค้นคว้าแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

Self-development required by the officials of Department of Livestock Development in the Regional Livestock 6 [1/]

Chatchai Prathummal [2/]

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to determine the desire for self-development of the officials of Department of Livestock Development working in the Regional Livestock 6 2) to compare personal factors with self-development desired among the officials of Department of Livestock Development in the Regional Livestock 6 and 3) to learn on suggestions of self-development required by the officials of Department of Livestock Development in the Regional Livestock 6. The survey was conducted by using a research method. The 186 of the population were sampling from the officials in the Regional Livestock 6. According to the results of the survey, the researcher found that

1) the officials of Department of Livestock Development in the areas of Regional Livestock 6, who answered the questionnaire, were mostly male at the age over 50 years old and up with a bachelor degree and hold a position in Experienced Level with 26-30 years of working experiences in the Provincial Livestock Office.

2) the desires of self-development, in general, were moderate with a 3.37 average scores. Considering in each category, the researcher found that those officials wanted to have training courses for self-development at the most with a 3.48 average scores. Subsequently, they wanted at a high level to gain knowledge informally through different sources at a 3.50 average scores and to continue studying in moderate at a 3.07 average scores.

Key words: Self-development required, the officials of Department of Livestock Development, The Regional Livestock 6

[1/] Scientific Paper No. 60(2)-0516(6)-140

[2/] the Office of Regional Livestock 6, Pisanulok Province, 65000

3) in comparison of the desires level in self-development among the officials of Department of Livestock Development in the Regional Livestock 6, gender, education and working responsibilities are not subject to the difference in the level of self-development desires. However, age, position, and working experiences have shown statistically significant difference at the 0.05 level for the level of the self-development desire.

4) the suggestions of self-development were mostly shown the interests in further education in the field related to their work. For the training issue, the officials required training programs that are practical, be able to support their work and provide truly benefits for personal working in such area. To gain knowledge informally, the officials needed for support and encouragement to acquire knowledge pertaining to their interest and work issues including law & regulations which can be learned from media, texts or internet.

Recommendation

The officials in the Regional Livestock 6 of the Department of Livestock Development mostly wanted to improve their knowledge and competency by having an opportunity to extend the education in relation to their working responsibilities including participating in training courses or seminars. They’re also needed to be encouraged to learn from various sources to improve their performance.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่จะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความเป็นมาของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6	10
แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	13
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	26
ความต้องการพัฒนาตนเอง	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6	48
การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6	58
ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า	61
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	78
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	
หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง	93
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	94
ประวัติย่อผู้รายงาน	102

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นรายจังหวัด	6
2	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
3	ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6	49
4	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6	58
5	การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามเพศ	61
6	การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามอายุ	62
7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามอายุ	64
8	การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา	66
9	การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับตำแหน่ง	68
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง	70
11	การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	72
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	74
13	การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน	76

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2	องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามปณิธานที่กำหนด รวมทั้งสามารถสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร จนกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรคือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การทำงานก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีผลทำให้การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องมี ทั้งนี้ปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปรัชญาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรด้วย

นอกจากนี้ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงและได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน เช่น ด้านเศรษฐกิจเกิดภาวะการแข่งขันทางด้านการค้าและธุรกิจระหว่างประเทศอย่างสูง ทำให้จำเป็นต้องเตรียมคนเตรียมเทคโนโลยีให้พร้อมเพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต และความเจริญก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ด้านต่าง ๆ ได้ทั่วโลก เกิดรูปแบบการแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี มีการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น มีทางเลือกในการรับข่าวสารข้อมูลที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และสามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างรวดเร็ว กระแสการเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องเตรียมคนให้มีความพร้อมที่จะปรับตัวและรู้จักเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารที่ดี สอดคล้องกับวิถีชีวิตตลอดจนสร้างนิสัยใฝ่รู้และสร้างโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (บรรยงค์ โตจินดา, 2546 : 186)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารองค์กรให้อยู่รอดและเจริญเติบโต เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยในการดำเนินงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคารสถานที่ และวัสดุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ และทรัพยากรบุคคลยังถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรการบริหารอย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถแล้ว

ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ก็มิอาจใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประทศได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการทำงาน บุคคลจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์กร ซึ่งในสภาวะปัจจุบันกระแสสังคมของโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรขยายขอบเขตตามไปด้วย ถ้าหากบุคคลใดไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ย่อมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อม และการก้าวสู่ยุคของการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงทั้งในและนอกประเทศ ยุคที่ข้อมูลข่าวสารจากทั่วทุกมุมโลกสามารถส่งถึงกันได้เพียงไม่กี่วินาที โดยมีสิ่งที่เรียกว่า “คน” หรือ “บุคคล” เป็นตัวขับเคลื่อนผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ทรัพยากรบุคคลกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์กร ส่งผลให้กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่ปัจจุบันกลยุทธ์การพัฒนาประเทศได้มุ่งไปสู่ “เศรษฐกิจบนพื้นฐานแห่งความรู้” สิ่งสำคัญที่กำหนดการเติบโตทางเศรษฐกิจ คือ นวัตกรรมและความรู้ เช่น สตีเวน พอล จอบส์ (Steven Paul Jobs) หรือสตีฟ จอบส์ เจ้าพ่อแห่งวงการไอทีหรือเทคโนโลยีที่กลายเป็นเครื่องหมายการค้าของบริษัท แอปเปิล จากความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างที่ไม่มีใครทำได้ หรือบุคคลหลาย ๆ คนในโลกที่ได้กลายเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาคนหรือทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถจึงเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับเป็นองค์ความรู้ที่สามารถอธิบายได้ชัดเจน ตามแนวคิดทฤษฎี การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุผลที่ว่า ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร (บดี ตรีสุคนธ์, 2550 : http://www.rakganclub.com/viewtopic.php?id=62) และเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล และมองทรัพยากรบุคคลเป็นกำไร ไม่ใช่ต้นทุน เป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าเพิ่ม ยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีมูลค่ามากยิ่งขึ้น (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2550 : http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นถือเป็นการลงทุน

ที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กร จึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาระดับชาติ การพัฒนาระดับองค์กร และการพัฒนาระดับบุคคล

จากความสำคัญและความจำเป็นดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ข้าราชการซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐทุกแห่งจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันเพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่า สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อประชาชน ซึ่งข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 เป็นบุคลากรที่สำคัญของกรมปศุสัตว์ เพราะต้องทำหน้าที่ในการบริการด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการผลิตสัตว์ ด้านสุขภาพสัตว์ ด้านมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ ด้านเศรษฐกิจการปศุสัตว์ ด้านสนับสนุนอื่น ๆ เป็นต้น ในเมื่อสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ข้าราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและมีศักยภาพที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

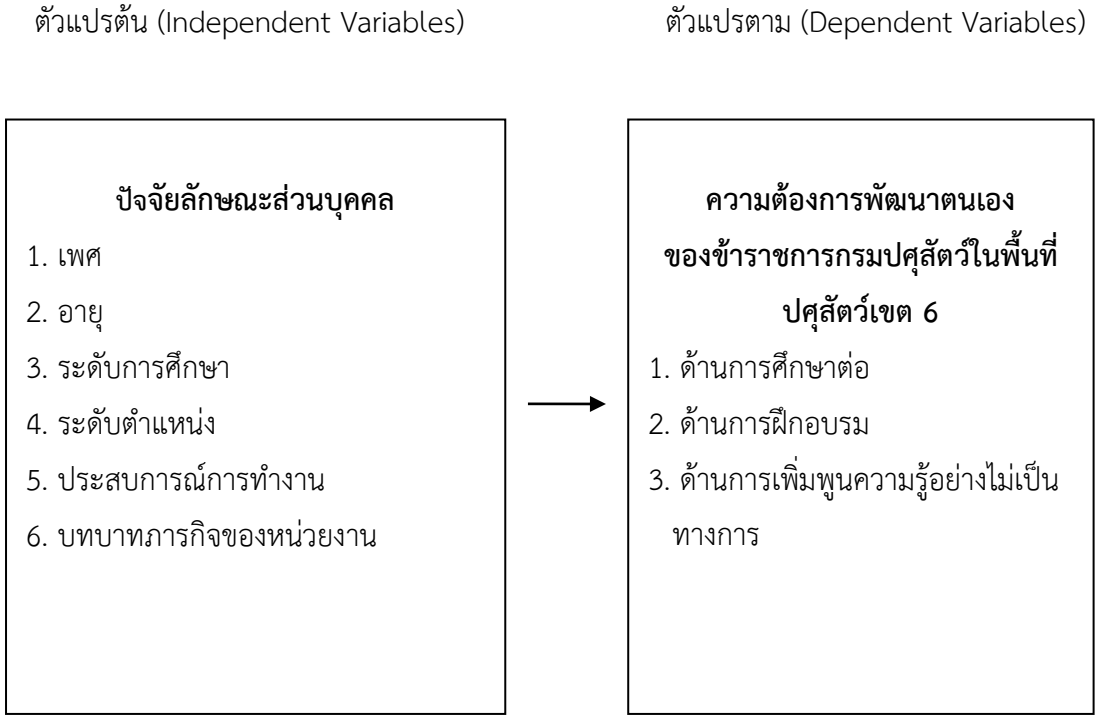
1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

2 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของ ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 29) และ ชูชัย สมิทธิไกร (2550 : 8 - 9) และ เดซิมอนซ์, เวอร์เนอร์ และฮาร์ริส (Desimonce, Werner, and Harris) (1998 : 193) ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ นำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยกำหนดสมมติฐานดังนี้

1 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

2 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

3 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

4 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

5 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

6 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีบทบาทภารกิจของหน่วยงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

ขอบเขตของการวิจัย

1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ตามแนวทางของ ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 29) ชูชัย สมิทธิไกร (2550 : 8 - 9) และ เดซิมอนซ์, เวอร์เนอร์ และฮาร์ริส (Desimonce, Werner, and Harris) (1998 : 193) ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 348 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรตามวิธีของ เครจซี่, อาร์.วี. และ มอร์แกน ดี.ดับเบิ้ลยู. (Krejcie, R.V. and Morgan D.W.) จากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้ว จึงเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย คือ การจับสลากแบบไม่คืนที่ (จำแนกเป็นรายจังหวัด) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็นรายจังหวัด

หน่วย : คน

จังหวัด	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. พิษณุโลก	82	41
2. สุโขทัย	32	18
3. นครสวรรค์	36	20
4. ตาก	45	23
5. พิจิตร	26	15
6. อุตรดิตถ์	27	15
7. อุทัยธานี	27	12
8. กำแพงเพชร	30	19
9. เพชรบูรณ์	43	23
รวมทั้งสิ้น	348	186

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์

3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการวิจัย คือ หน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบกำกับดูแลของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก สุโขทัย นครสวรรค์ ตาก พิจิตร อุตรดิตถ์ อุทัยธานี กำแพงเพชร และเพชรบูรณ์

5 ระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ศึกษา ระหว่าง วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2560 ถึง วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการที่จะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งภารกิจด้านการบริหารงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานด้านสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัย ภารกิจด้านการควบคุมป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ การชันสูตรโรค ระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์ ภารกิจด้านการพัฒนางานด้านมาตรฐานและตรวจสอบสินค้าปศุสัตว์ ภารกิจด้านการส่งเสริมการผลิตสัตว์ อาหารสัตว์ และสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการปศุสัตว์ ภารกิจด้านการสาธิตและพัฒนาการปศุสัตว์ ภารกิจด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพสัตว์และสุขอนามัย ภารกิจด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปศุสัตว์ โดยวิธีการ 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง ศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาเดิม ศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ ก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงานหรือให้ทางราชการออกเงินอุดหนุนครึ่งหนึ่งในการศึกษา รวมไปถึงการศึกษาต่อโดยใช้ทุนส่วนตัว ศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกเวลาราชการเฉพาะในวันเสาร์ - อาทิตย์ และหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ – ศุกร์ รวมไปถึงลาศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาราชการ ลาศึกษาต่อต่างประเทศมากกว่าในประเทศ และศึกษาต่อแบบนอกระบบไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เมื่อทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับวุฒิการศึกษา

1.2 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานที่รับผิดชอบ และหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนรับผิดชอบเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้นำและหรือผู้บริหาร เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการให้บริการและการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีในสำนักงาน การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา เนื้อหาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและแนวทางปรับปรุงงาน เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และเมื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ต่างไปจากสายงานเดิม เข้ารับการฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือแม้แต่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง เข้ารับการฝึกอบรมนอกเวลาราชการเฉพาะในวันเสาร์ –อาทิตย์ และหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ – ศุกร์ รวมไปถึง

เข้ารับการฝึกอบรมในเวลาราชการเท่านั้น เข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน รวมไปถึงการจะต้องใช้ทุนของตัวเอง

1.3 ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานจากหนังสือ กฎระเบียบต่าง ๆ ในสำนักงาน ในห้องสมุดต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การจัดหาตำรา กฎระเบียบต่าง ๆ โดยการจัดซื้อด้วยเงินส่วนตัว การสมัครเป็นสมาชิกวารสาร เอกสาร ข้อมูลข่าวสารทั่ว ๆ ไป การแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากวิทยุ โทรทัศน์ เทป วีดิโอ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เครือข่ายอินเตอร์เน็ต การฟังปาฐกถา และการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไปหรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ หาประสบการณ์ในต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงานหรือแม้แต่จะต้องใช้ทุนส่วนตัว ไปศึกษาดูงานนอกสำนักงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง รวมทั้งเรื่องทั่วไป เช่น การบริหารจัดการ และการจัดสภาพแวดล้อม พัฒนาตนเองโดยสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงานทั้งในฝ่ายและคนละฝ่าย นำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน พัฒนาตนเองโดยวิธีการประเมินผลงานตนเอง พัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความวิชาการต่าง ๆ ลงในวารสารหรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ และพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ เช่น การฝึกสติและสมาธิ

2 ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่สังกัดกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบกำกับดูแลของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ได้แก่ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ ศูนย์วิจัยผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ และด่านกักกันสัตว์

3 พื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 หมายถึง พื้นที่ที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 รับผิดชอบกำกับดูแล จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก สุโขทัย นครสวรรค์ ตาก พิจิตร อุตรดิตถ์ อุทัยธานี กำแพงเพชร และเพชรบูรณ์

4 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ภูมิหลังของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

4.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

4.4 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะงาน / ระดับการดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการอยู่ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

4.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เข้าปฏิบัติงานในกรมปศุสัตว์ของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

4.6 บทบาทภารกิจของหน่วยงาน หมายถึง แต่ละหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปตามภารกิจด้านต่าง ๆ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความเป็นมาของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6
2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
4. ความต้องการพัฒนาตนเอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของสำนักงานปศุสัตว์เขต 6

1 ข้อมูลองค์กร

สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 เดิมมีชื่อเรียก “สัตวแพทย์ภาค” สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคตาม พระราชกฤษฎีกาจัดระเบียบราชการกรมการปศุสัตว์ (กรมปศุสัตว์) ในสังกัดกระทรวงเกษตร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) โดยกรมการปศุสัตว์ ขณะนั้นได้แบ่งราชการออกเป็น

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย 7 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองสัตวรักษ์
3. กองควบคุมโรคระบาด
4. กองวัคซีนและซีรั่ม
5. กองส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์
6. กองอาหารสัตว์
7. กองทดลองและค้นคว้า

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มี 3 หน่วยงาน คือ

1. สัตวแพทย์ภาค (9 ภาค)
2. สัตวแพทย์จังหวัด
3. สัตวแพทย์อำเภอ

“สัตวแพทย์ภาค” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สัตวแพทย์เขต” และย้ายจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคมาสังกัดราชการบริหารส่วนกลางตามพระราชกฤษฎีกา จัดระเบียบราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตร วันที่ 21 พฤษภาคม 2500

“สัตวแพทย์เขต” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานปศุสัตว์เขต” สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดระเบียบราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2516 และเปลี่ยนเป็นสังกัดราชการบริหารส่วนกลางตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2537

“สำนักงานปศุสัตว์เขต” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัย“ สังกัดราชการบริหารส่วนกลางตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ตามประกาศกฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545

“สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัย” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานปศุสัตว์เขต“ สังกัดราชการบริหารส่วนกลางตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ตามประกาศกฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2554

ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 333 หมู่ ๘ ถนนพิษณุโลก - นครสวรรค์ ต.ท่าทอง อ.เมือง จ. พิษณุโลก 65000

2 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำพัฒนาการปศุสัตว์สู่อาเซียนและตลาดโลก

3 พันธกิจ

1. ศึกษา วิจัย และพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีด้านการปศุสัตว์
2. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
3. ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคระบาดสัตว์
4. กำกับดูแล และอำนวยความสะดวก ให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4 หน้าที่ภารกิจ

สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนางานด้านสุขภาพสัตว์และสุขอนามัยสัตว์ การควบคุม การป้องกัน การบำบัดโรคสัตว์ การชันสูตรโรคสัตว์ และระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์
2. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนางานด้านมาตรฐาน ตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ และส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการปศุสัตว์

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประยุกต์ ส่งเสริม และถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานด้านการผลิตสัตว์ อาหารสัตว์ สุขภาพสัตว์

4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงาน และการบูรณาการแผนด้านการปศุสัตว์ในระดับเขตและระดับจังหวัด

5. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

6. เป็นศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยโรคสัตว์ การรักษาพยาบาลสัตว์และการให้บริการสุขภาพสัตว์

7. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านการปศุสัตว์และเศรษฐกิจปศุสัตว์

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกรมปศุสัตว์เพิ่มเติม สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 จึงทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจราชการแทนกรมปศุสัตว์ในเขตพื้นที่รับผิดชอบกำกับดูแลอีกหน้าที่หนึ่ง โดยรับผิดชอบตรวจราชการ ติดตามงานและให้คำแนะนำทั้งด้านบริหารและด้านวิชาการแก่หน่วยงานของกรมปศุสัตว์ทั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาค และหน่วยงานส่วนกลาง ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค (สังกัดกอง / สำนักในส่วนกลาง) ได้แก่

1. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด 9 แห่ง ประกอบด้วย จังหวัดพิษณุโลก สุโขทัย นครสวรรค์ ตาก พิจิตร อุตรดิตถ์ อุทัยธานี กำแพงเพชร และจังหวัดเพชรบูรณ์

2. ศูนย์วิจัย จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคเหนือตอนล่าง ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพพิษณุโลก ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ที่ 6ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ตาก ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์พิษณุโลก ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์นครสวรรค์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์เพชรบูรณ์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์สุโขทัย และศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์พิจิตร

3. ด่านกักสัตว์ 7 แห่ง ได้แก่ ด่านกักกันสัตว์เพชรบูรณ์ ด่านกักกันสัตว์พิจิตร ด่านกักกันสัตว์อุตรดิตถ์ ด่านกักกันสัตว์นครสวรรค์ ด่านกักกันสัตว์พิษณุโลก ด่านกักกันสัตว์กำแพงเพชร และด่านกักกันสัตว์ตาก

จากอำนาจหน้าที่และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานปศุสัตว์ในจังหวัดต่าง ๆ หลายหน่วยงาน สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ได้เล็งเห็นความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนานั้นจะต้องตรงตามความต้องการของผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในรูปแบบของการศึกษาต่อ รูปแบบของการฝึกอบรมการอบรม และรูปแบบการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ (สำนักงานปศุสัตว์เขต 6, 2560 : http://region6.dld.go.th)

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับเป็นองค์ความรู้ที่สามารถอธิบายได้ชัดเจนตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยเหตุผลที่ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล และมองทรัพยากรบุคคลเป็นกำไร ไม่ใช่ต้นทุน เป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าเพิ่ม ยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีมูลค่ามากยิ่งขึ้น (บดี ตรีสุคนธ์, 2550 : http://www.rakganclub.com/viewtopic.php?id=62)

จากเดิมแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะมุ่งเน้นที่การอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรโดยกระบวนการสร้างการเรียนรู้และแรงจูงใจที่ดัชนีความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction Index) แต่ปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการบริหารองค์กรยุคใหม่ปรับเปลี่ยนมามุ่งเน้นที่การกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กร อยากเรียนอยากรู้และมีความผูกพันกับองค์กร (บดินทร์ วิจารณ์, 2550 : 7 - 11) มุ่งเน้นความสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่หลาย ๆ องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น จากการที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรบุคคล

การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคล เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน คือการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด สำหรับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

เด่นดวง คำตรง (2545 : 19) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร สำหรับบุคลากรในภาครัฐ ซึ่งมีอยู่ทั้งในกระทรวง ทบวง กรม ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประทศ เป็นกลไกลสำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นคิน และพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ ทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะหาทางส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการ และลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานด้วย

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2546 : 12 - 13) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จัดให้มนุษย์มีประสบการณ์ในการเรียนรู้โดยคาดหวังที่จะได้มนุษย์เหล่านั้นพร้อมที่จะเอาความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ซึ่งการพัฒนาบุคคลจึงต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิทยากรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

อรนุช ศรีสุรางค์ (2546 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะหมายรวมถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวล อันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคน ทุกระดับได้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนะคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการอบรม สอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการพัฒนาตนเองด้วย

สุนันทา เลาหนันทน์ (2546 : 223) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตรงกับภาษาอังกฤษ คือ Human Resource Development หรือ HRD ในภาษาไทยมีใช้กันหลายคำ เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะใช้คำใดล้วนมีความหมายเหมือนกัน คือ กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2547 : 174 - 175) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใช้การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาองค์การ (Organization

Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key Competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์การกับบุคลากร ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (Social Development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรม ผู้ชำนาญด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคลในเนเธอร์แลนด์ การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีจัดขึ้น เพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การ ในประเทศรัสเซีย การพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและฝึกอบรมโดยมีจุดเน้นที่จะบริหารกำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ในสหราชอาณาจักร การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2548 : 166) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์การ

เดวิด เอ.เดอ เซนโซ และสตีเฟ่น พี.ร็อบบินส์ (David A.De Cenzo and Stephen P.Robbinns) (1996 : 8) เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ หน้าที่ในองค์การที่ครอบคลุมถึงการจัดการบุคคล การฝึกอบรม การพัฒนา การจูงใจ และการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงาน

แกรี่ เดสเลอร์ (Gary Dessler) (1997 : 72) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง นโยบายและการกระทำในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จอห์น เอ็ม.อิวานเซวิช (John M. Ivancevich) (1998 : 708) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง หน้าที่หนึ่งขององค์การซึ่งทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการใช้บุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคล

แคสเตทเตอร์ (Castetter) (2000 : 4) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นความสนใจ การพัฒนา การสงวนรักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจเพื่อการให้เกิดการพัฒนาในกระบวนการทำงาน ตำแหน่งงาน และมาตรฐานของการทำงาน และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของการพัฒนาอาชีพ รวมทั้งให้เกิดความสมานฉันท์ระหว่างจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

เวอร์เนอร์ และเดซิมอนซ์ (Werner and DeSimonce) (2006 : 6) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า เป็นการจัดระบบ วางแผน และออกแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานทั้งที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รวมทั้งทักษะที่องค์กรต้องการให้สมาชิกขององค์กรมีในอนาคต โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเริ่มต้นตั้งแต่การรับสมาชิกเข้ามาในองค์กร การวางแผนพัฒนาสมาชิกอย่างต่อเนื่องผ่านงานที่สมาชิกรับผิดชอบ มีการวางแผนพัฒนาครอบคลุมสมาชิกขององค์กรทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงผู้บริหารระดับสูง แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นรวมทั้งแผนกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์กรเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าองค์กรมีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้น ๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิผลด้วย

2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้น ประกอบด้วยหลักการได้อย่างน้อย 6 ประการ คือ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550 : 26)

2.1 การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดจากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

2.2 การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้น

อันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.3 การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

2.4 การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามหรือให้คำแนะนำน้อยลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

2.5 การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

2.6 การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 : 180 - 181) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุเป็นผลให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์การอันจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ เช่น มีการนำระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล ระบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ฯลฯ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่นวัตกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์การ

3. กระตุ้นบุคลากรให้เติมความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์การ ระบบการทำงาน การสร้างนวัตกรรม การเผยแพร่นวัตกรรม และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญของการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้ ยุคที่องค์การต้องบริหารจัดการความรู้ การเพิ่มคุณค่าและใช้คุณค่าที่มีอยู่และเพิ่มขึ้นของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์การเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งยวดต่อความสำเร็จขององค์การ

ดังนั้น สรุปได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้การปฏิบัติเป็นระบบ ทำให้องค์กรเกิดการประหยัด ช่วยให้บุคลากรลดระยะเวลาการเรียนงาน เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กระต้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน และช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้เป็นคนทันสมัยและรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

เคนเน็ท เอ็น. แวกซ์เลย์ (Kenneth N. Wexley) และ แกรี่ พี.แล็ททาม (Gary P. Latham) (อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2550 : 5) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเข้าใจการบริหาร การจัดการรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร และหลักการปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับรูปแบบการบริหารของผู้บริหารแต่ละคนว่า ควรจะปฏิบัติอย่างไร การเข้าใจภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

2. การเพิ่มทักษะ ความชำนาญในงานหนึ่งหรือมากกว่า การเพิ่มทักษะ ความชำนาญงานเป็นจุดมุ่งหมายของการพัฒนามานานแล้ว ส่วนทักษะในงาน อาทิ งานไฟฟ้า วาดรูป การใช้คอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์งาน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญงาน และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมักจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มทักษะความชำนาญงาน แต่ละเลยการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะถ้าบุคลากรมีความรู้ และทักษะในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่นำความรู้และทักษะในการทำงานมาใช้อย่างเต็มความสามารถ และการขาด

การจูงใจในการทำงานก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่นำความรู้และทักษะมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการพัฒนาก็จะไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร นอกจากจะเป็นไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรแล้ว ยังเป็นการจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อีกด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรตามแนวความคิดของนักวิชาการตามที่ได้กล่าวมานั้นมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันให้สามารถทำงานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เกิดขวัญ กำลังใจ มีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การทำงานในอนาคต

4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 29) ได้กำหนดแนวทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 วิธี คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษา

2) การฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงที่ทำให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวกระทำได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นที่นิยมในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาน้อยกว่า และได้ผลคุ้มค่าแก่การลงทุน

3) การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ ผู้เรียนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใหญ่ จะเป็นผู้กำหนดบทบาทความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ชูชัย สมิทธิไกร (2550 : 8 - 9) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. การให้การศึกษา / เรียนรู้ (Education / Learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณญาณความเข้าใจและปัญญา การให้การศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่าง ๆ ดังนั้นการให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงาม ปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลง

ในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษาซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ การให้การศึกษาอาจทำโดยการให้ทุน และ/หรือ อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ในแง่มุมขององค์การแล้ว การฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย ในการจัดฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมี สมรรถนะความรู้ ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การ โดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

1) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

2) การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

3) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

4) การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

5) การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์การโดยส่วนรวม

6) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาทภารกิจขององค์การ

7) การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาเป็นการดำเนินการด้านวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึง

การมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้นก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2550 : 9 - 11) ได้แบ่งกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่

- ให้ทำงานแทนกัน ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก
- แบ่งความรับผิดชอบ การแบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสรับผิดชอบตัดสินใจบ้าง
- มอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหาร (Managerial Skill) ของผู้ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือเปล่า เป็นต้น
- Understudy เป็นการให้ศึกษาวิธีการทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ที่ทำงานชิ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถทำแทนกันได้
- Rotation คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีลักษณะ คือ การเปลี่ยนงานกันโดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation) และการเปลี่ยนงานกันโดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location Rotation)

2) กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงานหรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ ได้แก่

- การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร (In House Training) เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อม ๆ กันทีละจำนวนมาก ๆ (Classroom Training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
- การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร
- การจัดประชุมเชิงปฏิบัติงาน (Workshop) มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษา หรือทดลองปฏิบัติ และอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุมเชิงปฏิบัติงาน
- ดูงาน เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น
- การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่าการฝึกอบรมในที่ทำการปกติหรือ on the job training ได้แก่

ก) การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (Coaching/Counseling) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด การ Coaching นี้ อาจหมายความรวมถึง การเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคน หรือการวางตัวในองค์การด้วยก็ได้

ข) การสอนงานหรือนิเทศงาน (Job Instruction/Job Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนและการที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสาธิตหรือแสดง วิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน แล้วจึงควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

3) กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่าบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคลขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ เช่น

- การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-promotion Training) จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้
- กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การทดสอบ การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือโครงการ

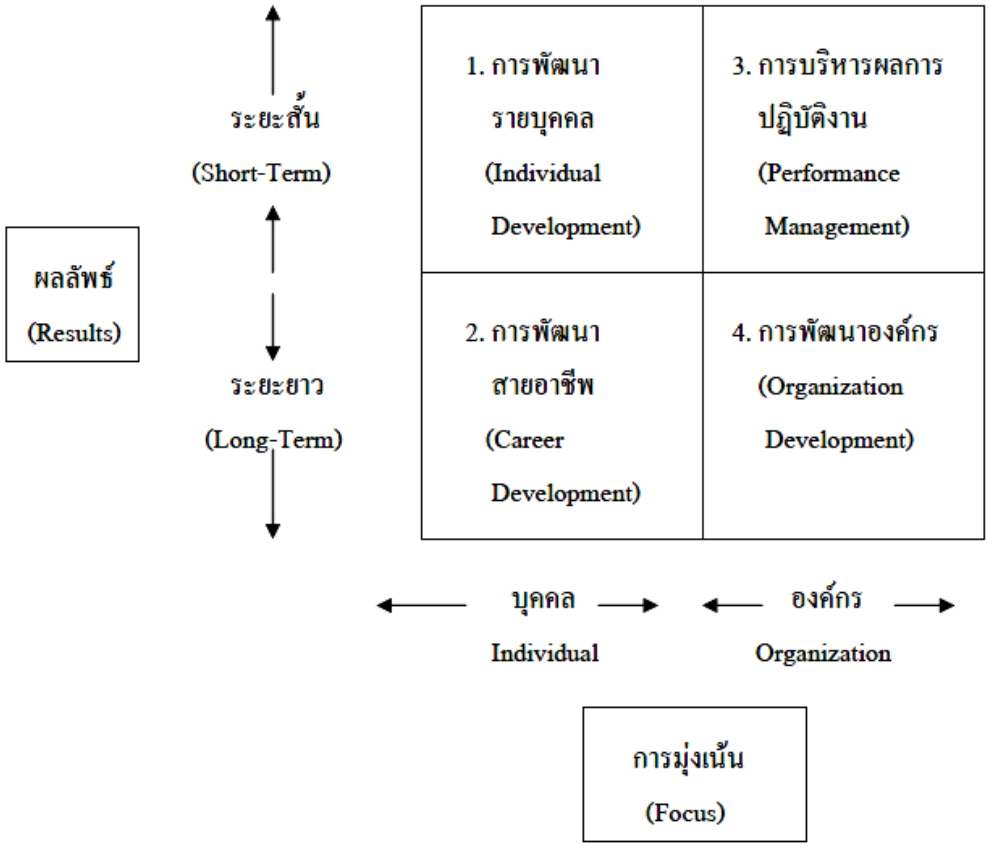
4) กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนางาน หรือคุณภาพชีวิตร่วมกัน การทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง แต่ผลพลอยได้ที่สำคัญคือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจน การสร้างนิสัย ในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงานหรือ Quality Control Circles (QC Circles หรือ Q.C.C.) กิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรม 5 ส. เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนา

บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

5 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือฟังก์ชั่นหลัก ๆ ของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารรวมถึงนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่างานพัฒนาบุคลากรก็คือ การฝึกอบรมโดยมีหน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้บริหารระดับ CEO มักจะมีคำถามอยู่เสมอว่า “จัดฝึกอบรมแล้วพนักงานจะพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมาบ้างหรือไม่” เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรมิใช่มีเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดของเจอร์รี่ ดับเบิ้ลยู. กิลลี่, สตีเฟ่น เอ.เอ็กแลนด์และ แอน เมย์คิวนิช กิลลี่ (Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และAnn Maycunich Gilley) (อ้างถึงใน อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2548 : 7-8) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร
ที่มา : อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548 : 7)

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 เรื่องนี้ เครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้การบริหารบุคลากรในทุก ๆ เรื่องประสบความสำเร็จก็คือ ขีดความสามารถ (Competency) ที่องค์การหลาย ๆ แห่งมีแผนที่จะกำหนดขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานขึ้นมาด้วยเช่นกัน ซึ่ง Competency ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือการบริหาร (Management Tools) ที่นำมาใช้ได้ทั้งการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน การบริหารผลการดำเนินงาน และการพัฒนาองค์กร สำหรับในแง่มุมของการพัฒนารายบุคคล Competency จะถูกนำมาใช้เพื่อประเมินดูว่า พนักงาน แต่ละคนมีขีดความสามารถใดที่เป็นจุดแข็ง (Strength) และขีดความสามารถใดที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกขีดความสามารถที่จะต้องพัฒนาว่าควรจะเป็นเรื่องใด หลังจากนั้นจึงกำหนดเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา ซึ่งเครื่องมือที่ผู้บริหารควรตระหนักถึง ก็คือ เครื่องมือที่มิใช่การฝึกอบรมในห้องเรียนเท่านั้น เครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานมีจำนวนมาก อาทิเช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย (Job Enrichment) การเพิ่มปริมาณงาน

(Job Enlargement) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง (Job Shadowing) เป็นต้น

นอกจากนี้ Competency ยังถูกนำมาใช้ในเรื่อง การพัฒนาสายอาชีพ นั่นก็คือ การกำหนด ผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่มิใช่การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพจะรวมไปถึงการโอนย้ายงาน (Job Transfer) ซึ่ง Competency จะใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความพร้อมว่า พนักงานคนนั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะเลื่อนตำแหน่งงานและโอนย้ายงานได้หรือไม่ และหากพนักงานมีขีดความสามารถไม่พร้อม สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการต่อนั่นก็คือ การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคล และนอกจากการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาคนเก่งและคนดี (Talent Management) ยังเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาสายอาชีพที่องค์การหลายแห่งเริ่มตระหนักถึงความสำคัญ และได้เริ่มสรรหาคนเก่งและคนดีในองค์การ เพื่อที่ว่าองค์การจะได้หาวิธีการในการจูงใจและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การได้นานที่สุด ซึ่งบุคคลเหล่านี้ที่องค์การได้มีการเตรียมให้เป็นผู้สืบทอดทายาทหรือผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) สำหรับตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป

การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญ ซึ่ง Competency จะถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยหนึ่งในการวัดและประเมินผลการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยการประเมินพฤติกรรมของพนักงานว่า พนักงานมีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังมากน้อยแค่ไหนบ้าง ระดับการประเมินนั้นจะเน้นไปที่การประเมินความถี่หรือความบ่อยครั้งที่เกิดขึ้นของแต่ละพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะรับรู้ถึงความถี่ในการแสดงพฤติกรรมของพนักงานได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาจะต้องสังเกตพฤติกรรมและจดบันทึกเหตุการณ์หลัก ๆ (Critical Incident) ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของพนักงานแต่ละครั้ง ด้วยการทำสมุดบันทึกพฤติกรรม ซึ่งภาครัฐมีการกำหนดให้ข้าราชการจัดทำสมุดบันทึกความดีราชการซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีที่กระตุ้นให้องค์การอื่น ๆ เริ่มมีการจัดทำสมุดบันทึกพฤติกรรม ของพนักงาน ดังเช่นหน่วยงานราชการที่มีการนำมาใช้ปฏิบัติ

สำหรับองค์ประกอบสุดท้ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ที่เน้นการนำเครื่องมือด้านการบริหารบุคลากรมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแบบอย่างที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่ง Competency จะถูกนำมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั่วทั้งองค์การ แนวคิดของการพัฒนาองค์การถือได้ว่านำองค์ประกอบต่าง ๆ ของการพัฒนาบุคลากรมาบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากองค์การจะพัฒนาไปได้นั้นก็ต่อเมื่อองค์การจะต้องมีการพัฒนาพนักงานแต่ละคน การรักษาพวกเขาไว้ด้วยการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

สรุปว่าได้ การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นแผนงานที่สำคัญที่องค์การหลาย ๆ แห่งได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ธุรกิจขึ้นมา ประเด็นอยู่ที่ว่าการมุ่งเน้นในแต่ละองค์ประกอบของแต่ละองค์การไม่เหมือนกัน ซึ่งงานที่สำคัญที่องค์การจะต้องคำนึงถึงก็คือ การวิเคราะห์ปัญหาว่าอะไรคือสิ่งที่องค์การต้องการ เพื่อที่ว่าองค์การจะได้มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35-47) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นดังนี้

1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การขับถ่าย การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ฯลฯ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความอบอุ่น มั่นคง ต้องการการคุ้มครองและหนีจากอันตราย ความไว้วางใจ ความเท่าเทียมกัน ความสม่ำเสมอ ฯลฯ ความต้องการประเภทนี้มีมาตั้งแต่ยังเป็นทารก เป็นความต้องการลำดับต่อมาจากการสนองตอบด้านร่างกาย มนุษย์โดยทั่วไปต้องการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกัน

3) ความต้องการได้รับความรักและการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belongness and Love needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นเพื่อนหรือมิตร ต้องการผู้ร่วมงาน ต้องการคู่รักหรือครอบครัว ความใกล้ชิด ความอบอุ่น ความต้องการระดับนี้ เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม เช่น ความต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน ความต้องการแสดงออกซึ่งการให้ความรัก ความห่วงใยคนอื่นด้วย ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4) ความต้องการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) ได้แก่ความต้องการให้ผู้อื่นเคารพนับถือตน ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีค่า หรือได้รับการยกย่องสรรเสริญ ต้องการเชื่อมั่นในความสามารถของตน การได้รับความเป็นอิสระ

5) ความต้องการสร้างความประจักษ์และพัฒนาตามศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ต้องการที่จะคิดหรือกระทำให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของตนเองอย่างสร้างสรรค์ อยากจะสำเร็จ ความคาดหวัง ใฝ่ฝัน ทะเยอทะยาน และต้องการพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริค เฮอร์เบิรก์ (Frederick Herberg) หรือทฤษฎีปัจจัยสองประการของความพอใจและการจูงใจ (two factors theory of satisfaction and motivation) เฮอร์เบิร์ก (Herberg, 1968 : 57) อธิบายว่า เป็นทฤษฎีที่ยึดข้อมูลเกี่ยวกับงาน โดยปัจจัยแรก คือ ตัวสร้างความพอใจ (satisfiers) และปัจจัยที่สอง คือ ตัวสร้างสุขอนามัย (Hygiene) ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนที่สัมพันธ์กับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ว่ามีความต้องการ 2 ประการ คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และมีชีวิตอยู่รอด กับความต้องการเจริญก้าวหน้าพัฒนาและการเรียนรู้ โดยปัจจัยพื้นฐานประการแรกเป็นปัจจัยความเป็นอยู่ของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน สถานะ และความมั่นคง สำหรับปัจจัยพื้นฐานประการที่สอง เป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ ที่มีผลไปสู่ความพอใจในงาน ได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น สรุปความว่าตัวงานเป็นแหล่งจูงใจพื้นฐาน และสำคัญต่อความพอใจในการทำงาน ทั้งในงานระดับต่ำและงานระดับสูง และความพอใจในงานจะสูงขึ้น เมื่อทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความเป็นอยู่เป็นไปตามความต้องการ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการของคนเราที่อยากจะทำสิ่งที่น่าสนใจท้าทายและมีความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ (McGregor) (McGregor, 1960 : 33-34) กล่าวว่า แนวคิดเปรียบเทียบพฤติกรรมความต้องการและลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนมี 2 ลักษณะ คือ

1) ทฤษฎี X มีแนวคิดว่าคนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะไม่ชอบทำงาน ไม่มีความทะเยอทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย มีความต้องการเพียงลำดับขั้นร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น ชอบให้มีการควบคุมดูแลบังคับทำงานให้สำเร็จ

2) ทฤษฎี Y มีแนวคิดว่าคนส่วนมากโดยธรรมชาติ มีลักษณะชอบทำงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตัวเอง ไม่ชอบการบังคับหรือควบคุมดูแลในการทำงาน มีความต้องการชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ (Mc Clelland's Motivation Theory) แมคเคลนแลนด์ (Mc Clelland) (อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 197) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)

2) ความต้องการมีอำนาจ (Need for power)

3) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น มีนักวิชาการหลายท่านนำไปประยุกต์และอธิบายถึงความต้องการได้อย่างสอดคล้องกัน ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึงภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา ความต้องการแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

1) ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต (biological needs) หรือความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ต้องการอากาศหายใจ ต้องการน้ำดื่ม เป็นต้น

2) ความต้องการในสิ่งจรรโลงใจ (Socio-psychological needs) หรือความต้องการทางใจ เช่น ความต้องการการยอมรับ ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้นเห็นได้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่ซ้อนเร้นอยู่ในตัวเอง บางอย่างไม่สามารถบอกใครได้ แต่เป็นความต้องการที่อยากมี อยากได้ และอยากเป็น มนุษย์จึงต้องขวนขวายหาความรู้ (Knowledge) เพิ่มเติม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการซึ่งซ่อนเร้นอยู่ ความรู้เพื่อความต้องการของตนเองสามารถแยกได้ ดังนี้

1) เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอารมณ์ (Emotional security) เช่น ความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ

2) มีความเชื่อมั่นในความพยายามและเชื่อมั่นว่าตนองมีคุณค่า (Recognition of our effort or reassurance of our worth as individual)

3) มีการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (Creative outlets) ทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์

4) มีความเป็นอมตะ (Immortality) ความรู้ทำให้มนุษย์เอาตัวรอดได้ ดำรงอยู่ได้

5) มีความรักในสรรพสิ่ง (Love in all its forms) มีความรัก มีเหตุผล

6) มีความหยิ่งทิฐิมานะแห่งตน (Ego gratification) หยิ่งในภูมิความรู้ของตนเอง ยึดมั่นในเหตุผล และหยิ่งในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

7) มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) ความรู้ทำให้มนุษย์มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ

8) มีความรู้สึกถึงการมีอำนาจ (Sense of power) ภายใต้เงื่อนไขของอำนาจ

9) ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ (New experiences) มนุษย์ได้เรียนรู้ในเรื่องใดย่อมเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ และสานต่อกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการทำงานให้มากขึ้นแม้จะมีข้อเสนอแนะ หรือนิยามความต้องการที่แตกต่างกันมากมาย แต่เมื่อได้ศึกษารายละเอียดของคำอธิบาย และองค์ประกอบความต้องการจากนิยามเหล่านั้นแล้ว

สรุปได้ว่า คือภาวะทางชีวจิตวิทยาที่จะนำบุคคลไปสู่ความสุข ความพึงพอใจ โดยบุคคลพยายามที่จะหลีกพ้นภาวะที่ไม่มีความสุข ไม่มีความพึงพอใจ โดยนิยามนี้สามารถแบ่งประเภทของความต้องการได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการเจริญเติบโต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่า

2) ความต้องการทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากแรงกระตุ้นของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลต้องการเรียนรู้ในบางสิ่งบางอย่างที่ตนเองขาดแคลนเพื่อให้ตนเองดีขึ้น ความต้องการทางการศึกษาเป็นผลของความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการ 3 ประเภท ได้แก่

- สมรรถนะ คือ ระดับความสามารถในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล
- ความสอดคล้อง คือ ระดับความสามารถที่เหมาะสมกับการกระทำนั้น ๆ
- การจูงใจ คือ ความเข้าใจของบุคคลที่จะพัฒนาความสามารถของตนเพื่อให้สามารถกระทำกิจกรรมได้สำเร็จ

ความต้องการพัฒนาตนเอง

1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ปราณี รามสูตและคณะ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองในความหมายเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายในซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำมาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 159) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเป็นการสร้างความใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจมีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

วิเชียร แก่นไร่ (2548 : 7) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ตรีพร ชุมศรี (2548 : 33) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยผ่านการจัดการ และความพยายามของตนเองโดยสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การและการพัฒนาตนเอง

ทิพย์นภา จิระนคร (2554 : http://www.thaiedresearch.org/result/info.php?id=2584.) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมหรือหน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านการที่บุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญด้วยตนเอง

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2554 : http://arts.kmutt.ac.th/ssc210/Doc/Lecture/jmprove%20selft3.pdf) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ ความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความละเอียดรอบคอบ ความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิด และการมองโลกในแง่ดี

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2554 : http://dlibed.kku.ac.th/research_pro/researchview.php?resesearch_code=1724.) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความ สามารถ ความชำนาญทักษะในงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2554 : http://www.Hospital.mopn.go.th/bankhai/Seft%20dovelop.doc.) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้นและการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเอง ด้วยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้าทำให้ต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

มิลเลอร์ (Miller) (1996 : 97 - 98) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ถือได้ว่าบุคคลเมื่อเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน นอกจากนี้ มิลเลอร์(Miller) ยังมีความเห็นว่าบุคคลมักจะเรียนรู้โดยผ่านการะทำ และการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อนาคตของเขาดีกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสนุกสนาน และทำให้เกิดความ

พึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่จะเรียนรู้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามมีประสิทธิภาพ มีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อสามารถให้การสนับสนุนและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น บุคลากรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความเจริญงอกงามในงานด้านวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนตำรา เอกสาร ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาตนเองนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ดังที่ ราตรี พัฒนรังสรรค์ (อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554 : 11 - 14) ได้สรุปไว้ดังนี้

1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกเรื่อง

2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้

3) แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมกับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

5) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

6) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองเป็นความเชื่อที่ว่า คนสามารถพัฒนาได้ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาตนเอง โดยมีพื้นฐานการเข้าใจตนเอง และรู้จักตนเองขณะที่มนุษย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพการงาน เพื่อความมั่นคงของรายได้

ดังที่ บอยเดล (Boydell) (1978 : 19 - 21) ได้กำหนดสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ คือ

- ระดับความคิด ไม่ดื้อรั้นดันทุรัง แต่จะยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้
- ระดับความรู้สึก การรับรู้และการยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง และ
- ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2) ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

- ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม
- ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้ และ
- ระดับความมุ่งมั่น การมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างมีศิลปิน มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองมี 3 ระดับ คือ

- ระดับความคิดมีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้
- ระดับความรู้สึกมีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เกิดเป็นความเข้มแข็งและ
- ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4) ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถ และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

- ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง
- ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง และ
- ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันมีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

นอกจากนี้ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554 : 11 - 14) ยังได้กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม เน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล คุณค่าของความเป็นคนมาก และเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคคล มีองค์ประกอบด้านความรู้สึกเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง การยอมรับตนเอง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรที่สำคัญของการเรียนรู้ มีความเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ที่จะนำตนเองเรียนรู้ตนเอง และการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่เรียกว่า “ผู้เรียนต้องเริ่มต้นในการเรียนรู้เอง” (Self-Initiated) ถึงแม้บรรดาสิ่งเร้าจะมาจากภายนอกก็ตาม มีความต้องการที่จะค้นพบเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตนที่เรียกว่า Self-Actualization ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้คนที่จะแสวงหาความรู้อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) (1960 : 25) ที่ว่าสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติที่มนุษย์เห็นว่าการใช้พลังกาย และพลังใจ เป็นไปโดยธรรมชาติเหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ย่อมมีความสามารถโดยธรรมชาติเพื่อการเรียนรู้ การควบคุมภายนอกและการปฏิบัติการลงโทษไม่ใช้หนทางในการพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมนุษย์สามารถกำหนดตนเองได้ (Self-Direction) ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงใจแล้ว (Committed) การเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การได้รับโดยผ่านกระบวนการกระทำ การปฏิบัติจริง (Doing) มนุษย์โดยทั่วไปยอมเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมไม่เฉพาะแต่เพียงการยอมรับ (Accept) แต่มีการแสวงหาความรับผิดชอบ (Seek Responsibility) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองคาพยพ (Whole Person) มีความรู้สึก เช่นเดียวกับผู้มีปัญญา (Intellect) เป็นสิ่งที่คงทนถาวร และมั่นคงตลอดไป ความสามารถในการจินตนาการความเป็นจริงและความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรเป็นไปอย่างกว้างขวางไม่คิดด้วยใจคับแคบ ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ จะได้รับการจัดแจงที่ดีที่สุด เมื่อมีการวิพากษ์ตนเอง (Self-Criticism) เป็นเบื้องต้นก่อนและมีการประเมินโดยผู้อื่น

จากทฤษฎีการพัฒนาตนเองสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองที่จะประสบผลสำเร็จนั้นอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

3 ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเอง

สุชา ไอยราพงศ์ (2546 : 6) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดี ส่วนเสีย ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงก็ควรจะได้มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เพื่อความก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและงานอาชีพ

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ หลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนดเป้าหมายตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาด้านใดก่อนหลัง มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ได้ผลมากน้อยเพียงใด เกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขจากขั้นตอนในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ตน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเอง ต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้การพัฒนาตนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละบุคคล

อำนาจ ทรวงประเสริฐ (2552 : 12 - 14) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจ หรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

2) ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของตนอยู่ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกว่าเราเป็นคนที่ตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

3) ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวัง ความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ยาก แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็น และมีสิ่งที่คาดหวังรออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาตนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไร ก็ตามการพัฒนาตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดีซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ตนเองว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย หลังจากนั้นจึงทำความรู้จักตนเอง และแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองก่อนการประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวลักษณ์ กรโกวิท (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่ พบว่าต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบวิธีสอน การพัฒนาผู้เรียนโดยการวิจัยในชั้นเรียน เทคนิคการสอนซ่อมเสริมเพื่อแก้ไขปัญหาเด็กที่มีปัญหา การเขียนแผนการสอนในเรื่องการกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น การเขียนแผนการสอนโดยใช้กิจกรรมนิเทศงาน วิธีการเขียนแผนการสอน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การเขียนแผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และการเขียนแผนการสอนโดยบูรณาการหลักการและทฤษฎี วิธีการวัดและประเมินผลการเรียน การวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงตามจุดประสงค์ ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน และเทคนิคการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ส่วนความต้องการด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาต่อในเวลาราชการ ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ

ธานี สุวรรณรักษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยความต้องการพัฒนาตนเองที่สำคัญอันดับแรก ได้แก่ ด้านการเลื่อนชั้นยศ โดยการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างเกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับที่ 2 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นโดยภาพรวมในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินดี ลำดับที่ 3 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จเงินเดือนสูงขึ้น และด้านการพิจารณาโยกย้าย โดยต้องการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และพบว่า นายทหารการเงินที่มีเพศ ระดับเงินเดือน อายุราชการในสังกัดปัจจุบันและหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนนายทหารการเงินที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน และนายทหารการเงินที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและด้านการพิจารณาโยกย้ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ทั้ง 6 ด้าน คือ การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาสู่ความเป็นศึกษิต และการพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเป็นศึกษิต ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน และด้านสังคม ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ข้าราชการ กรมการขนส่งทางบกที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

อริสา เหรียญบุญยงค์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณและบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับชั้นทางราชการที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า

1) ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

2) ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีเพศและระดับการศึกษาที่สอน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภูมิชัย ทิพเนตร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านเจตคติ การพัฒนาตนเองด้านความรู้และการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามลำดับ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงาน การบริหาร บุคลิกภาพและวิชาการ สุขภาพและจริยธรรมและจิตวิญญาณ โดยปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประเภทส่วนราชการ ระดับตำแหน่งและปัจจัยจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภท ส่วนราชการเช่นเดียวกับภาพรวมและอีก 5 รายด้านที่จำแนกตามอายุราชการ ซึ่งมีด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศรัญญา ชัยแสง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1) บุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 100 โดยเป็นการเข้าร่วมการสัมมนา/การประชุมวิชาการ/การประชุมปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 83.8

2) ภาพรวมของสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งด้านวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาตนเอง และวิธีการให้การศึกษาต่อเนื่อง

3) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านสถานที่และอุปกรณ์ ด้านผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง และด้านวิทยากร

พรทิพย์ อ้นเกษม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิธีการ 3 วิธีการ คือ วิธีการฝึกงาน วิธีการฝึกอบรม และวิธีการศึกษาด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามสภาพภาพ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14 พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านบริหาร รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และต้องการพัฒนาตนเองด้านบริการ โดยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14 พบว่า กลุ่มที่มีภูมิลำเนา อายุ รายได้ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธีรา ใจดี (2551 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาบทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พบว่า

1)ความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรมมากที่สุด กล่าวคือ ต้องการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปปฏิบัติใช้กับการปฏิบัติงานได้ ด้านการสัมมนาต้องการสนับสนุนช่วยเหลือ ด้านงบประมาณในการสัมมนาจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจ สร้างองค์ความรู้ใหม่แก่บุคลากร และสามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานได้ ด้านการศึกษาดูงาน ต้องการให้มีการศึกษาดูงานนอกสำนักงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาดูงานการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานต่าง ๆ ต้องการให้มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในระบบการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ และการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความกระจ่างในการทำงาน และด้านการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐ และศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้

2) กระบวนการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาในฐานะเป็นตัวแทนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ดำเนินการทั้งในด้านการศึกษา การประชุม การสัมมนา และการอบรม เป็นประจำต่อเนื่องทุกปี ซึ่งด้านการศึกษาต่อกำหนดให้ถือปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตั้งงบประมาณเป็นทุนการศึกษาได้

3) การสำรวจผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่น พบว่า ระดับคุณสมบัติของตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรท้องถิ่นในการรองรับภารกิจที่ส่วนราชการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหลังจากที่บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติชอบมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและควรจัดให้มีวิธีการพัฒนาอย่างหลากหลาย ลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนมากดำเนินการคล้ายคลึงกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ในส่วนของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 348 คน

2 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ เครจซี่, อาร์.วี. และ มอร์แกน ดี.ดับเบิ้ลยู. (Krejcie, R.V. and Morgan D.W.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) ที่กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้ว จึงเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย คือ การจับสลากแบบไม่คืนที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การต่าง ๆ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

เกณฑ์การให้คะแนน สำหรับส่วนที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

ระดับความต้องการ	**ค่าคะแนน**
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยกำหนดระดับคะแนนอันตรภาคชั้น (Class interval) (สุภกิจ โสทัต, 2545 : 59) ดังนี้

$$\text{ค่าพิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากการพิจารณาข้างต้นสามารถนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ดังนี้

1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับความต้องการน้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับความต้องการปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับความต้องการมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับความต้องการมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1 ศึกษาจากเอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และบทความต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 สร้างแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามเป็นหัวข้อหลักและหัวข้อย่อยตามกรอบแนวคิดการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและความเหมาะสมด้านภาษาโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item of Objective Congruency: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80 - 1.00

4 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) = 0.8742

6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ที่ได้จากวิธีการสุ่มโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และสุ่มเลือกตัวอย่างออกมาจากแต่ละชั้นภูมิโดยใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบไม่คืนที่ ดังนี้

1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ในการตอบแบบสอบถาม

2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่อีเมล์ g_dragon53@hotmail.com ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2560 โดยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 186 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และเป็นฉบับที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีแนวทางการวิเคราะห์ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550 : 237 - 239)

1 การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2 การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

3 การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of variance: ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 6 โดยการทดสอบตัวแปรต้นที่เป็นอิสระต่อกัน ถ้ามีจำนวน 2 กลุ่ม ใช้วิธีการทดสอบ t - test สำหรับการทดสอบตัวแปรต้นที่เป็นอิสระกันและถ้ามีจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีการทดสอบ F - test และทดสอบกับตัวแปรตามที่มีระดับการวัดแบบมาตราอันตรภาค (Interval scale) หากพบว่ามีความแตกต่างจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อพิจารณาว่ามีตัวแปรคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือในการวิจัย เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตาม ลำดับดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6
3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6
4. ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จากแบบสอบถาม จำนวน 186 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 186

ข้อที่	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.	**เพศ**		
	ชาย	144	77.4
	หญิง	42	22.6
2.	**อายุ**		
	26 – 30 ปี	17	9.1
	31 – 35 ปี	34	18.3
	36 – 40 ปี	18	9.7
	41 – 45 ปี	25	13.4
	46 – 50 ปี	41	22.0
	มากกว่า 50 ปี	51	27.5
3.	**ระดับการศึกษา**		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	12.9
	ปริญญาตรี	144	77.4
	ปริญญาโท	18	9.7
4.	**ระดับตำแหน่ง**		
	ปฏิบัติงาน	27	14.5
	ชำนาญงาน	51	27.4
	อาวุโส	39	21.0
	ปฏิบัติการ	17	9.1
	ชำนาญการ	26	14.0
	ชำนาญการพิเศษ	23	12.4
	อำนวยการต้น	2	1.1
	อำนวยการสูง	1	0.5

ตารางที่ 2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

n = 186

ข้อที่	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5.	**ประสบการณ์ในการทำงาน**		
	น้อยกว่า 11 ปี	49	26.3
	11 – 15 ปี	15	8.1
	16 – 20 ปี	19	10.2
	21 – 25 ปี	25	13.5
	26 – 30 ปี	53	28.5
	มากกว่า 30 ปี	25	13.4
6.	**บทบาทภารกิจของหน่วยงาน**		
	สำนักงานปศุสัตว์เขต 6	18	9.7
	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	115	61.8
	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์	14	7.5
	ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์	16	8.6
	ศูนย์วิจัยผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ	4	2.2
	ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์	5	2.7
	ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์	6	3.2
	ด่านกักกันสัตว์	8	4.3

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 186 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมา คือ ระดับอาวุโส จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ระดับชำนาญการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ระดับอำนวยการต้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และระดับอำนวยการสูง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

บทบาทภารกิจของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา คือ สำนักงานปศุสัตว์เขต 2 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ด่านกักกันสัตว์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และศูนย์วิจัยผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จากแบบสอบถาม จำนวน 186 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
	ด้านการศึกษาต่อ								
1.	ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	15 8.1	13 7.0	39 21.0	48 25.8	71 38.2	3.79	1.25	มาก
2.	ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง	10 5.4	20 10.8	63 33.9	56 30.1	37 19.9	3.48	1.09	มาก
3.	ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาเดิม	15 8.1	20 10.8	44 23.7	46 24.7	61 32.8	3.63	1.26	มาก
4.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน	21 11.3	23 12.4	44 23.7	45 24.2	53 28.5	3.46	1.32	มาก
5.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ โดยให้ทางราชการออกเงินอุดหนุนครึ่งหนึ่งในการศึกษา	23 12.4	29 15.6	48 25.8	41 21.0	45 24.2	3.30	1.33	ปานกลาง
6.	ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว	34 18.3	45 24.2	53 28.5	34 18.3	20 10.8	2.79	1.25	ปานกลาง
7.	ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน	39 21.0	34 18.3	46 24.7	24 12.9	43 23.1	2.99	1.44	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
8.	ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศโดยให้ทางราชการออกเงินอุดหนุนครึ่งหนึ่งในการศึกษา	46 24.7	40 21.5	56 30.1	27 14.5	17 9.1	2.62	1.26	ปานกลาง
9.	ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว	70 37.6	53 28.5	41 22.0	15 8.1	7 3.8	2.12	1.12	น้อย
10.	ต้องการศึกษาต่อ โดยใช้เวลา นอกเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์ เท่านั้น	22 11.8	28 15.1	60 32.3	36 19.4	40 21.5	3.23	1.28	ปานกลาง
11.	ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ - ศุกร์	30 16.1	44 23.7	66 35.5	31 16.7	15 8.1	2.77	1.15	ปานกลาง
12.	ต้องการลาศึกษาภายในประเทศ (โดยใช้เวลาราชการ)	32 17.2	23 12.4	62 33.3	35 18.8	34 18.3	3.08	1.32	ปานกลาง
13.	ต้องการลาศึกษาต่อต่างประเทศมากกว่าในประเทศ	61 32.8	44 23.7	45 24.2	15 8.1	21 11.3	2.41	1.32	น้อย
14.	ต้องการศึกษาต่อแบบนอกระบบ ไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เมื่อทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับวุฒิการศึกษา	34 18.3	16 8.6	48 25.8	43 23.1	45 24.2	3.26	1.40	ปานกลาง
	เฉลี่ย						3.07	1.27	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
	ด้านการฝึกอบรม								
15.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานที่รับผิดชอบ	4 2.2	3 1.6	27 14.5	52 28.0	100 53.8	4.30	0.93	มากที่สุด
16.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนรับผิดชอบ	8 4.3	13 7.0	65 34.9	54 29.0	46 24.7	3.63	1.06	มาก
17.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้นำและหรือผู้บริหาร	5 2.7	13 7.0	51 27.4	58 31.2	59 31.7	3.82	1.04	มาก
18.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการให้บริการและการทำงานเป็นทีม	5 2.7	8 4.3	45 24.2	75 40.3	53 28.5	3.88	0.96	มาก
19.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีในสำนักงาน	5 2.7	5 2.7	39 21.0	76 40.9	61 32.8	3.98	0.94	มาก
20.	ต้องการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา เนื้อหาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและแนวทางปรับปรุงงาน	4 2.2	7 3.8	47 25.3	74 39.8	54 29.0	3.90	0.94	มาก
21.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	6 3.2	7 3.8	34 18.3	71 38.2	68 36.6	4.01	1.00	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
22.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อย้ายไปดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่ต่างไปจากสายงานเดิม	8 4.3	11 5.9	47 25.3	69 37.1	51 26.3	3.77	1.05	มาก
23.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	8 4.3	5 2.7	27 14.5	68 36.6	78 41.9	4.09	1.03	มาก
24.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมแม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง	31 16.7	44 23.7	75 40.3	26 14.0	10 5.4	2.68	1.08	ปานกลาง
25.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมนอกเวลาราชการ เสาร์ - อาทิตย์เท่านั้น	41 22.0	54 29.0	56 30.1	20 10.8	15 8.1	2.54	1.18	น้อย
26.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ - ศุกร์	42 22.6	63 33.9	56 30.1	15 8.1	10 5.4	2.40	1.07	น้อย
27.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเวลาราชการเท่านั้น	6 3.2	10 5.4	50 26.9	62 33.3	58 31.2	3.84	1.03	มาก
28.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน	33 17.7	28 15.1	41 22.0	37 19.9	47 25.3	3.20	1.43	ปานกลาง
29.	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนของตัวเอง	68 36.6	57 30.6	40 21.5	14 7.5	7 3.8	2.11	1.10	น้อย
	เฉลี่ย						3.48	1.06	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
	ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ								
30.	ต้องการค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานจากหนังสือ กฎระเบียบต่าง ๆ ในสำนักงาน	7 3.8	5 2.7	48 25.8	77 41.4	49 26.3	3.84	0.97	มาก
31.	ต้องการค้นคว้าความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานจากหนังสือ กฎระเบียบต่าง ๆ ในห้องสมุดต่าง ๆ	7 3.8	11 5.9	64 34.4	65 34.9	39 21.0	3.63	1.00	มาก
32.	มีความต้องการค้นคว้าความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	10 5.4	4 2.2	63 33.9	77 41.4	32 17.2	3.63	0.97	มาก
33.	มีความต้องการจัดหาตำรา กฎระเบียบต่าง ๆ โดยการจัดซื้อด้วยเงินส่วนตัว	10 5.4	37 19.9	75 40.3	45 24.2	19 10.2	3.14	1.03	ปานกลาง
34.	มีความต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร เอกสารข้อมูลข่าวสารทั่ว ๆ ไป	10 5.4	22 11.8	68 36.6	59 31.7	27 14.5	3.38	1.04	ปานกลาง
35.	มีความต้องการแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากวิทยุ เทป วีดิโอ	6 3.2	15 8.1	62 33.3	70 37.6	33 17.7	3.59	0.98	มาก
36.	มีความต้องการแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากโทรทัศน์	5 2.7	9 4.8	74 39.8	65 34.9	33 17.7	3.60	0.93	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
37.	มีความต้องการแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	4 2.2	4 2.2	68 36.6	75 40.3	35 18.8	3.71	0.87	มาก
38.	ต้องการแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต	2 1.1	4 2.2	42 22.6	78 41.9	60 32.3	4.02	0.86	มาก
39.	ต้องการแสวงหาความรู้จากการฟังปาฐกถา	14 7.5	30 16.1	77 41.4	48 25.8	17 9.1	3.13	1.04	ปานกลาง
40.	ต้องการแสวงหาความรู้โดยการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ	7 3.8	13 7.0	63 33.9	72 38.7	31 16.7	3.58	0.97	มาก
41.	ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน	36 19.4	14 7.5	38 20.4	47 25.3	51 27.4	3.34	1.45	ปานกลาง
42.	ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว	61 32.8	54 29.0	42 22.6	22 11.8	7 3.8	2.25	1.15	น้อย
43.	ต้องการไปศึกษาดูงานนอกสำนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง	9 4.8	7 3.8	36 19.4	65 34.9	69 37.1	3.96	1.07	มาก
44.	ต้องการไปศึกษาดูงานนอกสำนักงานในเรื่องทั่วไป เช่น การบริหารจัดการ และการจัดสภาพแวดล้อม	5 2.7	14 7.5	46 24.7	78 41.9	43 23.1	3.75	0.98	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และร้อยละระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ	จำนวน (คน) ร้อยละ			
45.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงานในฝ่ายเดียวกัน	19 10.2	21 11.3	67 36.0	48 25.8	31 16.7	3.27	1.17	ปานกลาง
46.	ต้องการพัฒนาตนองโดยสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงานคนละฝ่าย	30 16.1	32 17.2	74 39.8	30 16.1	20 10.8	2.88	1.18	ปานกลาง
47.	ต้องการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน	3 1.6	6 3.2	28 15.1	74 39.8	75 40.3	4.14	0.90	มาก
48.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการประเมินผลงานตนเอง	5 2.7	7 3.8	53 28.5	82 44.1	39 21.0	3.77	0.92	มาก
49.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความวิชาการต่าง ๆ ลงในวารสารหรือจัดทำเอกสารเผยแพร่	8 4.3	23 12.4	79 42.5	49 26.3	27 14.5	3.34	1.01	ปานกลาง
50.	ต้องการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ เช่น การฝึกสติและสมาธิ	6 3.2	16 8.6	67 36.0	53 28.5	44 23.7	3.60	1.04	มาก
	เฉลี่ย						3.50	1.03	มาก
	เฉลี่ยรวม						3.37	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ในภาพรวมพบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 โดยระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการศึกษาต่อ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มตามระดับความต้องการ พบว่า

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับมาก เช่น ข้อ 1) ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ข้อ 3) ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาเดิม และข้อ 2) ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 , 3.63 และ 3.48 ตามลำดับ

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ข้อ 5) ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศโดยให้ทางราชการออกเงินอุดหนุนครึ่งหนึ่งในการศึกษา ข้อ 14) ต้องการศึกษาต่อแบบนอกระบบไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เมื่อทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับวุฒิการศึกษา และ ข้อ 10 ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์เท่านั้น มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 , 3.26 และ 3.23 ตามลำดับ

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับน้อย เช่น ข้อ 13) ต้องการลาศึกษาต่อต่างประเทศมากกว่าในประเทศ และ ข้อ 9) ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศ แม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.41 และ 2.12 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มตามระดับความต้องการ พบว่า

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับมากที่สุด เช่น ข้อ 15) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานที่รับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.30

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับมาก เช่น ข้อ 23) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ข้อ 21) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ข้อ 19) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีในสำนักงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 , 4.01 และ 3.98 ตามลำดับ

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ข้อ 28) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน และ ข้อ 24) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมแม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และ 2.68 ตามลำดับ

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับน้อย เช่น ข้อ 25) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมนอกเวลาราชการ เสาร์ - อาทิตย์เท่านั้น ข้อ 26) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ - ศุกร์ และ ข้อ 29) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนของตัวเอง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.54 , 2.40 และ 2.11 ตามลำดับ

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มตามระดับความต้องการ พบว่า

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับมาก เช่น ข้อ 47) ต้องการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน ข้อ 38) ต้องการแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต และข้อ 43) ต้องการไปศึกษาดูงานนอกสำนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 , 4.02 และ 3.96 ตามลำดับ

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ข้อ 34) มีความต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร เอกสาร ข้อมูลข่าวสารทั่ว ๆ ไป ข้อ 41 ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน และข้อ 49) ต้องการพัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความวิชาการต่าง ๆ ลงในวารสารหรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 , 3.34 และ 3.34 ตามลำดับ

กลุ่มความต้องการที่อยู่ในระดับน้อย เช่น ข้อ 42) ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.25

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

จากการสอบถามข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 186 คน ในข้อคำถามปลายเปิด พบว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

	ความต้องการพัฒนาตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
	ด้านการศึกษาต่อ		
1.	ควรให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการในทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ	152	37.7
2.	ควรส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้รับการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน	99	24.6
3.	ควรจัดสรรและเพิ่มจำนวนการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียมกัน และเป็นธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	86	21.3
4.	ควรมีการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อไปยังส่วนภูมิภาคให้รวดเร็ว ชัดเจน และทันกับความต้องการของข้าราชการ	66	16.4
	รวม	403	100.0
	ด้านการฝึกอบรม		
1.	ควรมีการให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้รับฝึกอบรมในโครงการสัมมนาที่มีการนำสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาขยายผล และนำบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับประโยชน์จริง ๆ	121	32.4
2.	ควรเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ๆ เพราะจะได้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้	83	22.3

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 (ต่อ)

	ความต้องการพัฒนาตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
3.	ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง	67	18.0
4.	ในการจัดฝึกอบรม ควรคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับ เนื่องจากการฝึกอบรมรมที่ผ่านมา มักกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหาร ระดับหัวหน้าส่วนราชการหรือเฉพาะกลุ่ม เท่านั้น	60	16.1
5.	ควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม และเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการ	42	11.2
	รวม	373	100.0
	ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ		
1.	ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือนอกสายงาน หรือกฎระเบียบต่าง ๆ จากตำรา หรือข่าวสารต่าง ๆ หรืออินเตอร์เน็ตอย่างสม่ำเสมอ	172	57.9
2.	ควรจัดสรรสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร นิตยสาร หรือสื่ออิเลคทรอนิกส์ เป็นต้น ที่ให้องค์ความรู้แก่ข้าราชการได้ศึกษาอย่างหลากหลาย	125	42.1
	รวม	297	100.0

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 186 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะในด้านการศึกษาต่อ รองลงมา ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ตามลำดับ ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ จำนวน 403 ข้อ ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้นำมาทำเป็นหมวดหมู่ในลักษณะที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันได้ 4 ข้อ โดยที่ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ ได้แก่ ควรให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการในทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้รับการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและ

เท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ควรจัดสรรและเพิ่มจำนวนการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และควรมีการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อไปยังส่วนภูมิภาคให้รวดเร็ว ชัดเจน และทันกับความต้องการของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม

ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม จำนวน 373 ข้อ ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้นำมาทำเป็นหมวดหมู่ในลักษณะที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันได้ 5 ข้อ โดยที่ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ ได้แก่ ควรมีการให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้รับฝึกอบรมในโครงการสัมมนาที่มีการนำสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาขยายผล และนำบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับประโยชน์จริง ๆ คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา คือ ควรเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ๆ เพราะจะได้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ 22.3 ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 18.0 ในการจัดฝึกอบรมควรคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับ เนื่องจากการฝึกอบรมที่ผ่านมามักกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหาร ระดับหัวหน้าส่วนราชการ หรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 16.1 และควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม และเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม จำนวน 297 ข้อ ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้นำมาจัดทำเป็นหมวดหมู่ในลักษณะที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันได้ 2 ข้อ โดยที่ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือนอกสายงาน หรือกฎระเบียบต่าง ๆ จากตำรา หรือข่าวสารต่าง ๆ หรืออินเตอร์เน็ต อย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมา คือ ควรจัดสรรสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร นิตยสาร หรือสื่ออิเลคทรอนิกส์ เป็นต้น ที่ให้องค์ความรู้แก่ข้าราชการได้ศึกษาอย่างหลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 42.1

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig.
1. ด้านการศึกษาต่อ	ชาย	144	3.07	0.86	-.058*	0.954
	หญิง	42	3.08	0.71		
2. ด้านการฝึกอบรม	ชาย	144	3.46	0.64	-.758*	0.451
	หญิง	42	3.53	0.52		
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ชาย	144	3.50	0.70	-1.183*	0.239
	หญิง	42	3.60	0.45		
รวม	ชาย	144	3.36	0.64	-.659*	0.511
	หญิง	42	3.43	0.47		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามเพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบ Independent Samples Test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.511 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.954 ด้านการฝึกอบรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.451 และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้หญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มากกว่าผู้ชาย

2. ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	8.276	5	1.655		
	ภายในกลุ่ม	117.589	180	0.653	2.534*	0.030
	รวม	125.866	185			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	7.021	5	1.404		
	ภายในกลุ่ม	63.811	180	0.355	3.961*	0.002
	รวม	70.831	185			
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	8.214	5	1.643		
	ภายในกลุ่ม	70.374	180	0.391	4.202*	0.001
	รวม	78.588	185			
	ระหว่างกลุ่ม	7.528	5	1.506		
รวม	ภายในกลุ่ม	59.372	180	0.330	4.561*	0.001
	รวม	66.900	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามอายุ คือ อายุน้อยกว่า 26 ปี, อายุ 26 - 30 ปี, อายุ 31 - 35 ปี, อายุ 36 - 40 ปี, อายุ 41 - 45 ปี, อายุ 46 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี โดยใช้สถิติทดสอบ One – Way ANOVA พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ด้านการฝึกอบรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่าง ไม่เป็นทางการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แม้จะทำให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 ค่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มไหนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison procedures) หรือใช้ (Post hoc tests LSD) ในโปรแกรม SPSS ซึ่งผลที่ได้จะมีลักษณะดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ (ปี)	Mean	Std. Deviation	อายุ (ปี)					
				26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	มากกว่า 50
1. ด้านการศึกษาต่อ	26 - 30	3.35	0.58		-.0168	.2260	.2472	.3843	.5392*
	31 - 35	3.37	0.64	.0168		.2428	.2640	.4011*	.5560*
	36 - 40	3.13	0.81	-.2260	-.2428		.0213	.1583	.3133
	41 - 45	3.11	0.79	.2472	.2640	.0213		.1370	.2920
	46 - 50	2.97	0.94	.3843	.4011*	.1583	.1370		.1549
	มากกว่า 50	2.81	0.86	.5392*	.5560*	.3133	.2920	.1549	
2. ด้านการฝึกอบรม	26 - 30	3.60	0.47		-.2118	-.0111	.2000	.2098	.3294*
	31 - 35	3.81	0.46	.2218		.2007	.4118*	.4215*	.5412*
	36 - 40	3.61	0.54	.0111	-.2007		.2111	.2209	.3405*
	41 - 45	3.40	0.66	-.2000	-.4118*	-.2111		.0098	.1294
	46 - 50	3.39	0.73	-.2098	-.4215*	-.2209	-.0098		.1197
	มากกว่า 50	3.27	0.57	-3294*	-.5412*	-.3405*	-.1294	-.1197	
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	26 - 30	3.87	0.55		.0616	.2624	.3627	.5299*	.5397*
	31 - 35	3.80	0.77	-.0616		.2008	.3011	.4683*	.4781*
	36 - 40	3.60	0.69	-.2624	-.2008		.1003	.2675	.2773
	41 - 45	3.50	0.51	-.3627	-.3011	-.1003		.1672	.1770
	46 - 50	3.34	0.66	-.5299*	-.4683*	-.2675	-.1672		.0098
	มากกว่า 50	3.33	0.54	-.5397*	-.4781*	-.2773	-.1770	-.0098	

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

1. อายุ 26 - 30 ปี มีความแตกต่างเฉพาะอายุ มากกว่า 50 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .5392

2. อายุ 31 – 35 ปี มีความแตกต่างจากอายุ 46 – 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4011 และ .5560 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม

1. อายุ 31 - 35 ปี มีความแตกต่างจากอายุ 41 - 45 ปี, 46 - 50 ปี และอายุ มากกว่า 50 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4118, .4215 และ .5412 ตามลำดับ

2. อายุ มากกว่า 50 ปี มีความแตกต่างจากอายุ 26 – 30 ปี และอายุ 36 – 40 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ที่ .3294, และ .3405 ตามลำดับ

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

1. อายุ 26 - 30 ปี มีความแตกต่างจากอายุ 46 - 50 ปี และอายุ มากกว่า 50 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .5299 และ .5397 ตามลำดับ

2. อายุ 31 - 35 ปี มีความแตกต่างจากอายุ 46 - 50 ปี และอายุ มากกว่า 50 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4683 และ .4781 ตามลำดับ

3. ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	0.164	2	0.082		
	ภายในกลุ่ม	125.702	183	0.687	0.119	0.888
	รวม	125.866	185			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.730	2	0.865		
	ภายในกลุ่ม	69.101	183	0.378	2.291	0.104
	รวม	70.831	185			
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	1.123	2	0.561		
	ภายในกลุ่ม	77.465	183	0.423	1.326	0.268
	รวม	78.588	185			
	ระหว่างกลุ่ม	0.838	2	0.419		
รวม	ภายในกลุ่ม	66.062	183	0.361	1.160	0.316
	รวม	66.900	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยใช้สถิติทดสอบ One – Way ANOVA พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.316 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.888 ด้านการฝึกอบรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.268 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	10.414	6	1.736		
	ภายในกลุ่ม	111.442	178	0.626	2.772*	0.013
	รวม	121.856	184			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	6.477	6	1.080		
	ภายในกลุ่ม	63.799	178	0.358	3.012*	0.008
	รวม	70.276	184			
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	8.363	6	1.394		
	ภายในกลุ่ม	70.192	178	0.394	3.535*	0.002
	รวม	78.555	184			
	ระหว่างกลุ่ม	7.682	6	1.280		
รวม	ภายในกลุ่ม	58.477	178	0.329	3.897*	0.001
	รวม	66.159	184			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ ระดับปฏิบัติงาน, ระดับชำนาญงาน, ระดับอาวุโส, ระดับปฏิบัติการ, ระดับชำนาญการ, ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับผู้เชี่ยวชาญ, ระดับอำนวยการต้น และระดับอำนวยการสูง โดยใช้สถิติทดสอบ One – Way ANOVA พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ด้านการฝึกอบรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 แม้จะทำให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 ค่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มไหนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอมถามในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ยกเว้นตำแหน่งระดับอำนวยการสูง ซึ่งมีจำนวนเพียง 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.5 โดยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison procedures) หรือใช้ (Post hoc tests LSD) ในโปรแกรม SPSS ซึ่งผลที่ได้จะมีลักษณะดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง		ตำแหน่ง	Mean	Std. Deviation	ตำแหน่ง						
					ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อำนวยการต้น
1.	ด้านการศึกษาต่อ	ปฏิบัติงาน	3.48	0.59		.6569*	.4652*	.3417	.1273	.4762*	.8691
		ชำนาญงาน	2.82	0.82	-.6569*		-.1917	-.3151	-.5296*	-.1807	.2122
		อาวุโส	3.01	0.84	-.4652*	.1917		-.1235	-.3380	.0110	.4039
		ปฏิบัติการ	3.13	0.78	-.3417	. 3151	.1235		-.2145	.1345	.5273
		ชำนาญการ	3.35	0.80	-.1273	. 5296*	.3380	. 2145		.3489	.7418
		ชำนาญการพิเศษ	3.00	0.85	-.4762*	.1807	-.0110	-.1345	-.3489		.3929
		อำนวยการต้น	2.61	0.56	-.8691	-.2122	-.4039	-.5273	-.7418	-.3929	
2.	ด้านการฝึกอบรม	ปฏิบัติงาน	3.63	0.52		.3998*	.1793	-.1610	-.0446	.1373	.2605
		ชำนาญงาน	3.23	0.64	-3998*		-.2204	-.5608*	-.4443*	-.2624	-.1392
		อาวุโส	3.45	0.60	-.1793	.2204		-.3404	-.2240	-.0420	.0812
		ปฏิบัติการ	3.79	0.55	.1610	.5608*	.3404		.1164	.2984	.4216
		ชำนาญการ	3.67	0.58	.0446	.4443*	.2240	-.1164		.1819	.3051
		ชำนาญการพิเศษ	3.49	0.64	-.1373	.2624	.0420	-.2984	-.1819		.1232
		อำนวยการต้น	3.37	0.42	-.2605	.1392	-.0812	-.4216	-.3051	-.1232	
3.	ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ปฏิบัติงาน	3.78	0.82		.4825*	.4138*	-.0394	.0524	.2658	.7337
		ชำนาญงาน	3.30	0.61	-.4825*		-.0687	-.5219*	-.4302*	-.2167	.2512
		อาวุโส	3.37	0.62	-.4138*	.0687		-.4532*	-.3614*	-.1480	.3199
		ปฏิบัติการ	3.82	0.54	.0394	.5219*	.4532*		.0918	.3052	.7731
		ชำนาญการ	3.73	0.58	-.0524	.4302*	.3614*	-.0918		.2134	.6813
		ชำนาญการพิเศษ	3.52	0.53	-.2658	.2167	.1480	-.3052	-.2134		.4679
		อำนวยการต้น	3.05	0.00	-.7337	-.2512	-.3199	-.7731	-.6813	-.4679	

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

1. ระดับ ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างจากระดับ อาวุโส และระดับ ชำนาญการพิเศษ ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4652 และ .4726 ตามลำดับ

2. ระดับ ชำนาญงาน มีความแตกต่างจากระดับ ปฏิบัติงาน และระดับ ชำนาญการ ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .6569 และ .5296 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม

1. ระดับ ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างเฉพาะระดับ ชำนาญงาน ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .3998

2. ระดับ ชำนาญงาน มีความแตกต่างจากระดับ ปฏิบัติการ และระดับ ชำนาญการ ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ที่ .5608 และ .4443 ตามลำดับ

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

1. ระดับ ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างจากระดับ อาวุโส ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4138

2. ระดับ ชำนาญงาน มีความแตกต่างจากระดับ ปฏิบัติงาน, ปฏิบัติการ และระดับ ชำนาญการ ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4825, .5219 และ .4302 ตามลำดับ

3. ระดับ อาวุโส มีความแตกต่างจากระดับ ปฏิบัติการ และระดับ ชำนาญการ ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4532 และ .3614 ตามลำดับ

5. ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	7.437	5	1.487		
	ภายในกลุ่ม	118.429	180	0.658	2.261*	0.050
	รวม	125.866	185			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	6.577	5	1.315		
	ภายในกลุ่ม	64.254	180	0.357	3.685*	0.003
	รวม	70.831	185			
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	8.339	5	1.668		
	ภายในกลุ่ม	70.248	180	0.390	4.274*	0.001
	รวม	78.588	185			
	ระหว่างกลุ่ม	7.258	5	1.452		
รวม	ภายในกลุ่ม	59.642	180	0.331	4.381*	0.001
	รวม	66.900	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 11 ปี, ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี, ประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี, ประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 25 ปี, ประสบการณ์ในการทำงาน 26 - 30 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี โดยใช้สถิติทดสอบ One – Way ANOVA พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ด้านการฝึกอบรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าไม่มากกว่า 0.05 ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แม้จะทำให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 ค่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มไหนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison procedures) หรือใช้ (Post hoc tests LSD) ในโปรแกรม SPSS ซึ่งผลที่ได้จะมีลักษณะดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	อายุ (ปี)	Mean	Std. Deviation	อายุ (ปี)					
				น้อยกว่า 11	11 – 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	มากกว่า 30
1. ด้านการศึกษาต่อ	น้อยกว่า 11	2.89	0.85		-.2489	-.1033	-.1336	-.4720*	.0292
	11 - 15	3.14	0.53	.2489		.1456	.1152	-.2231	.2781
	16 - 20	2.99	0.97	.1033	-.1456		-.0304	-.3684	.1325
	21 - 25	3.02	0.99	.1336	-.1152	.0304		-.3383	.1629
	26 - 30	3.36	0.60	.4720*	.2231	.3687	.3383		.5012*
	มากกว่า 30	2.86	0.93	-.0292	-.2781	-.1325	-.1629	-.5012*	
2. ด้านการฝึกอบรม	น้อยกว่า 11	3.27	0.61		-.4564*	-.1460	-.1666	-.4414*	-.0626
	11 - 15	3.72	0.45	.4564*		.3104	.2898	.0150	.3938*
	16 - 20	3.41	0.64	.1460	-.3104		-.0206	-.2954	.0834
	21 - 25	3.43	0.78	.1666	-.2898	.0206		-.2748	.1040
	26 - 30	3.71	0.47	.4414*	-.0150	.2954	.2748		.3788*
	มากกว่า 30	3.33	0.65	.0626	-.3938*	-.0834	-.1040	-.3788*	
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	น้อยกว่า 11	3.29	0.52		-.2525	-.1877	-.2894	-.5098*	.0135
	11 - 15	3.55	0.50	.2525		.0648	-.0368	-.2572	.2660
	16 - 20	3.48	0.67	.1877	-.0648		-.1017	-.3220	.2012
	21 - 25	3.58	0.63	.2894	.0368	.1017		-.2204	.3029
	26 - 30	3.80	0.71	.5098*	.2572	.3220	.2204		.5232*
	มากกว่า 30	3.28	0.64	-.0135	-.2660	-.2012	-.3029	-..5232*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

1. ประสบการณ์ในการทำงาน 26 - 30 ปี มีความแตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 11 ปี และ มากกว่า 30 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4720 และ .5012 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม

1. ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 11 ปี มีความแตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4564

2. ประสบการณ์ในการทำงาน 26 - 30 ปี มีความแตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 11 ปี และ มากกว่า 30 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .4414 และ .3788 ตามลำดับ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 30 ปี มีความแตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .3938

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

1. ประสบการณ์ในการทำงาน 26 - 30 ปี มีความแตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 11 ปี และมากกว่า 30 ปี ในระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ .5098 และ .5232 ตามลำดับ

6. ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีบทบาทภารกิจของหน่วยงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	4.025	7	0.575		
	ภายในกลุ่ม	121.841	178	0.685	0.840	0.556
	รวม	125.866	185			
2. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.847	7	0.407		
	ภายในกลุ่ม	67.985	178	0.382	1.065	0.388
	รวม	70.831	185			
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	4.907	7	0.701		
	ภายในกลุ่ม	73.681	178	0.414	1.693	0.113
	รวม	78.588	185			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.104	7	0.443		
	ภายในกลุ่ม	63.796	178	0.358	1.237	0.285
	รวม	66.900	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบค่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำแนกตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน คือ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6, สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด, ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์, ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์, ศูนย์วิจัยผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ, ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์, ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์ และด่านกักกันสัตว์ โดยใช้สถิติทดสอบ One – Way ANOVA พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.285 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.556 ด้านการฝึกอบรมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.388 และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.113 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ทั้ง 3 ด้าน หมายความว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีวัตถุประสงค์และผลการศึกษา ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

1.2 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

2. วิธีดำเนินการวิจัย ประชากร คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 348 คน ใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีของ เครจซี่, อาร์.วี. และ มอร์แกน ดี. ดับเบิ้ลยู. (Krejcie, R.V. and Morgan D.W.) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้ว จึงเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย คือ การจับสลากแบบไม่คืนที่ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

3. ผลการศึกษา จากการศึกษาตามวิธีการดำเนินการวิจัยดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษา รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 26 – 30 ปี และปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

3.2 การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 จำนวน 3 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการมีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 โดยข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการศึกษาต่อ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ด้านการศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาเดิม และแม้แต่หลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเองในระดับมาก มีความต้องการศึกษาต่อในประเทศเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงานครึ่งหนึ่ง รวมถึงเป็นแบบนอกระบบไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เมื่อทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับวุฒิการศึกษา รวมทั้งใช้เวลานอกเวลาราชการ เสาร์ - อาทิตย์ เท่านั้น ในระดับปานกลาง และมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับน้อย ได้แก่ การศึกษาต่อต่างประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัวทั้งหมด

ด้านการฝึกอบรม มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ด้านการฝึกอบรมต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานที่รับผิดชอบ อยู่ใน

ระดับมากที่สุด รองลงไปต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีในสำนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการฝึกอบรมในต่างประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน และแม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับน้อย สำหรับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมนอกเวลาราชการ ไม่ว่าจะเป็นเสาร์ - อาทิตย์เท่านั้น หรือใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ - ศุกร์

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มตามระดับความต้องการ พบว่า ต้องการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน การแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต และการไปศึกษาดูงานนอกสำนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง อยู่ในระดับมาก รองลงไป มีความต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร เอกสาร ข้อมูลข่าวสารทั่ว ๆ ไป การหาประสบการณ์ในต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน และต้องการพัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความวิชาการ ต่าง ๆ ลงในวารสารหรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เหลืออยู่ในระดับน้อย ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว

3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 พบว่า ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะในด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ โดยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ในด้านการศึกษาต่อนั้นมากกว่าร้อยละ 33 เล็กน้อย เห็นว่า ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ควรที่จะได้รับการพัฒนา โดยให้โอกาสศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการในทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ และเกือบร้อยละ 25 ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ โดยจัดสรรและเพิ่มจำนวนการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียมกันและเป็นธรรม เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ที่เหลือเห็นว่า การกระจายข่าวเกี่ยวกับการศึกษาต่อยังพบว่ามีปัญหาอยู่บ้าง จึงควรที่จะมีการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อไปยังส่วนภูมิภาคให้รวดเร็ว ชัดเจน และทันกับความต้องการของข้าราชการ ในด้านการฝึกอบรม เห็นว่า ถ้าจะให้บุคลากรในหน่วยงานได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมอย่างแท้จริงนั้น เกือบร้อยละ 33 เห็นว่า ควรที่จะต้องให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้รับการฝึกอบรมในโครงการสัมมนาที่มีการนำสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาขยายผล โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ๆ และประมาณร้อยละ 20 ให้ความเห็นว่า

การฝึกอบรมควรทำในเรื่องที่ทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี และควรที่จะจัดอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง และมากกว่าร้อยละ 10 เล็กน้อย เห็นว่า ควรที่จะคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องให้ครอบคลุมทุกระดับ เนื่องจากการฝึกอบรมที่ผ่านมามักกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหาร ระดับหัวหน้าส่วนราชการหรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้น รวมถึงเรื่องงบประมาณในการฝึกอบรมก็ควรที่จะจัดสรรอย่างเป็นธรรม และเพียงพอกับความต้องการของข้าราชการ สำหรับในด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มากกว่าร้อยละ 50 เล็กน้อย เห็นว่าการส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการได้ค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่ตนสนใจ และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือนอกสายงาน หรือกฎระเบียบต่าง ๆ จากตำราหรือสื่อประเภทต่าง ๆ ตลอดจนอินเตอร์เน็ตอย่างสม่ำเสมอเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ที่เหลือเห็นว่าควรที่จะมีการจัดสรรสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร นิตยสาร หรือสื่ออิเลคทรอนิกส์ ที่ให้องค์ความรู้แก่ข้าราชการ เพื่อจะได้ใช้ศึกษาอย่างหลากหลายด้วย

4 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน แต่ อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการดำเนินการวิจัยดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถอธิบายผลการวิจัย ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 26 – 30 ปี และปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดที่มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่มีความต้องการให้ส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่สนใจและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือนอกสายงาน หรือกฎระเบียบต่าง ๆ จากตำรา หรือข่าวสารต่าง ๆ หรืออินเตอร์เน็ต สำหรับด้านการศึกษาต่อ ส่วนใหญ่ต้องการให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ สำหรับด้านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความต้องการให้ข้าราชการในสังกัดกรมปศุสัตว์ได้รับฝึกอบรมในโครงการสัมมนาที่มีการนำสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาขยายผล และทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับประโยชน์จริง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ และศรัญญา ชัยแสง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาพรวมของสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งด้านวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาตนเอง และวิธีการให้การศึกษาต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อ้นเกษม (2551 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิธีการ 3 วิธีการ คือ วิธีการฝึกงาน วิธีการฝึกอบรม และวิธีการศึกษาด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่ แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ส่วนความต้องการด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาต่อในเวลาราชการ ด้านการ

ฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ

- ผลการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ไม่แตกต่างกัน แต่ อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14 พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน กลุ่มที่จำแนกตามตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ภูมิชัย ทิพเนตร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) การพัฒนาสู่ความเป็นศึกษิต และ 6) การพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มี อายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และธานี สุวรรณรักษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารการเงินกรมการเงินทหารบก พบว่า นายทหารการเงินที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน และนายทหารการเงินที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองเฉพาะด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนและด้านการพิจารณาโยกย้าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อคิดและข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาข้าราชการกรมปศุสัตว์ให้ตรงตามความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ให้มากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ามีองค์ประกอบบางประการที่ควรจะต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนาข้าราชการกรมปศุสัตว์ให้มีศักยภาพสูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1 ด้านการศึกษาต่อ เนื่องจากศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านในเรื่องของทุนที่จะใช้ในการศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 พบว่า ข้าราชการส่วนหนึ่งอยากที่จะศึกษาต่อและยังคงมุ่งหวังที่จะให้ทางราชการได้สนับสนุนหรืออุดหนุนทุนสำหรับการศึกษาต่อทั้งที่เต็มจำนวนหรือบางส่วน ซึ่งความเป็นจริงกรมปศุสัตว์ก็พยายามที่จะแสวงหาทุนจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้กับข้าราชการอยู่เป็นประจำ แต่ทุนเหล่านั้นก็มีจำนวนจำกัด และต้องมีการแข่งขันสอบวัดความรู้เพื่อขอรับการทุนสนับสนุน โดยเฉพาะทุนสำหรับการศึกษาต่อในต่างประเทศที่ต้องมีการสอบวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ข้าราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ส่วนน้อยมีความเข้าใจในเรื่องนี้ และเข้าใจว่าทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกจะตกอยู่กับบุคลากรที่เป็นนักวิชาการในส่วนกลางเสียเป็นส่วนใหญ่ จึงควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับทุนการศึกษานี้ต่อไปยังส่วนภูมิภาคให้รวดเร็ว ชัดเจน และทันกับความต้องการของข้าราชการ ข้อสำคัญกรมปศุสัตว์ต้องพิจารณาเปิดโอกาสและสนับสนุนข้าราชการในภูมิภาคได้รับทุนการศึกษาต่อให้มากขึ้น โดยจะต้องพิจารณาจัดสรรและเพิ่มจำนวนการให้ทุนการศึกษาต่อให้กับข้าราชการในภูมิภาคในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เท่าเทียมกันและเป็นธรรม ซึ่งอาจจะต้องมีแผนพัฒนาข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ชัดเจนโดยกำหนดวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีระยะเวลาที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและงานที่เกี่ยวข้อง

2 ด้านการฝึกอบรม เนื่องจากศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามในเรื่องของหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าบุคลากรในระดับพื้นที่ยังคงต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องขององค์ความรู้ต่าง ๆ อีกมาก และเข้าใจดีว่ากรมปศุสัตว์ก็พยายามที่จะจัดให้มีการอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลัดสูตรต่าง ๆ อยู่เป็น

ประจำ แต่การพิจารณาที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ถ้าจะให้บุคลากรในหน่วยงานได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมอย่างแท้จริงนั้น ควรที่จะต้องพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานที่รับผิดชอบโครงการสัมมนาที่มีการนำสิ่งที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานมาขยายผล โดยมุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ๆ เพราะจะทำให้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถนำมาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างดี และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมเช่นเดียวกับด้านการศึกษาต่อ จึงควรที่จะคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องให้ครอบคลุมทุกระดับ เนื่องจากการฝึกอบรมที่ผ่านมามักกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหาร ระดับหัวหน้าส่วนราชการ หรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการในทุกกลุ่ม ทุกระดับได้เป็นอย่างดีแล้วยังจะช่วยส่งเสริมการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพได้อีกทางหนึ่งด้วย

3 ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เนื่องจากศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ประเด็นสำคัญพบว่า ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญ และมีแนวโน้มที่จะถูกนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานของข้าราชการในระดับพื้นที่ค่อนข้างสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ดังนั้น ในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการควรจะได้รับการสนับสนุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่มีสมรรถนะสูง เพราะนอกจากจะช่วยลดเวลาการปฏิบัติงานแล้ว ยังจะช่วยทำให้ข้าราชการสามารถใช้แสวงหาความรู้ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ไม่ว่าจะเป็น วารสาร นิตยสาร หรือหนังสือ กฎระเบียบต่าง ๆ จากตำราก็เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการที่ข้าราชการจะสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จึงควรที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานในพื้นที่ได้จัดหาไว้ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดได้ใช้ศึกษาอย่างหลากหลายต่อไป สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ควรที่จะมีการกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความวิชาการ เพื่อลงในวารสารหรือเอกสารเผยแพร่ ต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

“กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557” (2557, 30 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 131 ตอนที่ 88 ก

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550. **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. ธรรมสาร, กรุงเทพฯ.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2550, 7 กรกฎาคม) **ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้**. ค้นเมื่อ 4 มกราคม 2555, จาก http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245

ชูชัย สมิทธิไกร. 2550. **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ดนัย เทียนพุฒ. 2545. **การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร**. บริษัท นาโกต้า จำกัด, กรุงเทพฯ.

เด่นดวง คำตรง. 2545. **ความต้องการของครูและอาจารย์ของวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ตรีพร ชุมศรี. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์การรับรู้อุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเอง และอิทธิพลระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ทิพย์นภา จิระนคร. 2554. **ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดสงขลา**. ค้นเมื่อ 4 มกราคม 2555, จาก http://www.thaiedresearch.org/result/info.php?id=2584.

เทียมรัตน์ คงทนต์. 2554. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ที เอส ที เมทัลเวิร์ค จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

ธานี สุวรรณรักษ์. 2549. **ความต้องการพัฒนาตนเองของนายทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์. 2549**. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

บรรยงค์ โตจินดา. 2546. **การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)**. อมรการพิมพ์, กรุงเทพมหานคร.

บดินทร์ วิจารณ์. 2550. **ยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. คณะศึกษาศาสตร์ ภาคการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

บดี ตรีสุคนธ์. (2550, 9 มีนาคม) **คุณค่า (ฆ่า) พนักงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2555, จาก http://www.rakganclub.com/viewtopic.php?id=62

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. สุวีริยาสาส์น, กรุงเทพฯ.

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. 2550. **ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**,** กรุงเทพฯ.

ปราณี รามสูต และคณะ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง**. ธนะการพิมพ์, กรุงเทพมหานคร.

ปศุสัตว์เขต 6, สำนักงาน. (2556, 1 มกราคม) ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2560, จาก http:// region2.dld.go.th

พยอม วงศ์สารศรี. 2548. **องค์การและการจัดการ**. มูลนิธิโกมลคีมทอง, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ อ้นเกษม. 2551. **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภูมิชัย ทิพเนตร. 2550. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

รัตนาภรณ์ คชมะเริง. 2550. **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. 2551. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษด์. 2554. **การพัฒนาตนเอง**. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2555, จาก http://arts.kmutt.ac.th/ssc210/Doc/Lecture/jmprove%20selft3.pdf.

วิเชียร แก่นไร่. 2548. **การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศรัญญา ชัยแสง. 2550. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **รายงานวิจัย**. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2547. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งที่ท้าทาย**. จุดทอง, กรุงเทพฯ.

_____. 2548. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าท้าย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. จุดทอง, กรุงเทพฯ.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. อักษรพิพัฒน์, กรุงเทพมหานคร.

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์. 2554. **การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2555, จาก http://dlibed.kku.ac.th/research_pro/researchview.php?resesearch_code=1724.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2554. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2555, จาก http://www.Hospital.mopn.go.th/bankhai/Seft%20dovelop.doc.

สุชา ไอยราพงศ์. 2546. **การพัฒนาตน**. สถาบันราชภัฏสงขลา, สงขลา.

สุธีรา ใจดี. 2551. **บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (รป.ม.), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุนันทา เลาหนันท์. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ธนะการพิมพ์, กรุงเทพมหานคร.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. 2546. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. วี.เจ.พริ้นติ้ง, กรุงเทพฯ.

สุภัทรา ปิณฑแพทย์. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน**. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2542. **การวิจัยและประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่**. โอเดียนสโตร์, กรุงเทพมหานคร.

เสาวลักษณ์ กรโกวิท. 2545. **ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อมรรัตน์ ปักโคทานัง. 2548. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อรนุช ศรีสุรางค์. 2546. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ บริษัท สยามอาซาฮี เทคโนกลาส จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อริสา เหรียญบุญยงค์. 2550. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. 2548. **การพัฒนาบุคลากร**. สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, กรุงเทพฯ.

อำนาจ ทรวงประเสริฐ. 2552. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

Boydell, D.. 1978. **The Primary Teacher in Action : A Look at the Research Literature**. Open Books, London.

Castetter, William B. 2000. **The human resource functions in educational administration**. 7 th ed. Prentice – Hall, New Jersey.

David A. De Cenzo and Stephen P. Robbin. 1996. **Human Resource Management**. New John Wiley & Sons Inc., Baskerville.

Desimonce,L.,Werner, M., and Harris,M. 1998. **Human Resource Development.** Harcourt, USA.

Gary Dessier. 1997. **Human Resource Management**. Prentrice – Hall, New Jersey.

Herberg, F.. 1968. **One more time : How do you motivate employees?.** Harvard Business Review, 46 (1), pp. 57 - 58.

John M. Ivancevich. 1998. **Human Resource Management**. Irwin McGraw – Hill Companies Inc., New York .

Maslow, A.H.. 1970. **Motivation and personality**. Harper & Row, New York.

McGregor, D.. 1960. **The human side of enterprise**. Mc Graw Hill. New York.

Miller, M.F.. 1996. **Delivery of Training Teleconference and Videotape Dissemination: A Comparative Study**. Dissertation Abstracts International, 57(06), 2448 – A. (UMI No.9635928.

Werner, J. M., & DeSimone, R.L.. 2006. **Human Resource Development**. Thomson, Singapore.

ภาคผนวก

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3 ถนนราชดำเนินนอก
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ปศุสัตว์เขต ปศุสัตว์จังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าสถานี หัวหน้าด่าน

ด้วยกระผมมีความประสงค์จะจัดเก็บข้อมูล “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ทุกคนในสังกัดพื้นที่ของปศุสัตว์เขต 6” เพื่อใช้ในการจัดทำผลงานสำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น อีกทั้งเชื่อว่าข้อมูลดังกล่าวทางกรมปศุสัตว์และสำนักงานปศุสัตว์เขต 6 จะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในสังกัดได้เป็นอย่างดี โดยกระผมจะทำการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากกลุ่มข้อมูลซึ่งเป็นข้าราชการทุกคนในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 ด้วยแบบสอบถาม กระผมจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณามอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ ให้กับข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านได้พิจารณาตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็น แล้วโปรดกรุณามอบหมายให้เจ้าหน้าที่ได้รวบรวมและจัดส่งคืนให้กระผมภายในวันที่ 15 กันยายน 2560 ตามที่อยู่ดังนี้

นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3 ถนนราชดำเนินนอก เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ อีเมล์ g_dragon53@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์)
ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์

โทร.081-583-2027 086-310-7560

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสำรวจเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในเขตพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับสำหรับผู้ทำการสำรวจและการนำเสนอข้อมูลจะทำในลักษณะผลรวมทั้งหมด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในเขตพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6 และเขตพื้นที่อื่นในการนำไปเป็นกรณีศึกษาต่อไป

แบบสอบถามมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในเขตพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในเขตพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบ สอบถามครั้งนี้

นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์
ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์
สำนักงานปศุสัตว์เขต 6

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ น้อยกว่า 26 ปี ☐ 26 – 30 ปี
   ☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี
   ☐ 41 – 45 ปี ☐ 46 – 50 ปี
   ☐ มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ระดับตำแหน่ง ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐ อาวุโส
   ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ
   ☐ ผู้เชี่ยวชาญ ☐ อำนวยการต้น ☐ อำนวยการสูง
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
   ☐ น้อยกว่า 11 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี
   ☐ 21 – 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี ☐ มากกว่า 30 ปี
6. บทบาทภารกิจของหน่วยงาน
   ☐ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6
   ☐ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด
   ☐ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์
   ☐ ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์
   ☐ ศูนย์วิจัยการผสมเทียมและเทคโนโลยีชีวภาพ
   ☐ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการปศุสัตว์
   ☐ ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์
   ☐ ด่านกักกันสัตว์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในเขตพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง หรือความคิดเห็น หรือความต้องการของท่านที่มีต่อการพัฒนาตนเองว่าอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก

3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	**ระดับความต้องการ**				
	มากที่สุด (5)	**มาก (4)**	**ปานกลาง (3)**	**น้อย (2)**	**น้อยที่สุด (1)**
ด้านการศึกษาต่อ					
1. ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
2. ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง					
3. ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาเดิม					
4. ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ ก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน					
5. ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ โดยให้ทางราชการออกเงินอุดหนุนครึ่งหนึ่งในการศึกษา					
6. ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว					
7. ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศโดยให้ทางราชการออกเงินอุดหนุนครึ่งหนึ่งในการศึกษา					
9. ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว					
10. ต้องการศึกษาต่อ โดยใช้เวลา นอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์ เท่านั้น					
11. ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์ – ศุกร์					
12. ต้องการลาศึกษาภายในประเทศ (โดยใช้เวลาราชการ)					
13. ต้องการลาศึกษาต่อต่างประเทศมากกว่าในประเทศ					
14. ต้องการศึกษาต่อแบบนอกระบบ ไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เมื่อทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับวุฒิการศึกษา					
ด้านการฝึกอบรม 15. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายงานที่รับผิดชอบ					
16. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนรับผิดชอบ					
17. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้นำและหรือผู้บริหาร					
18. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการให้บริการและการทำงานเป็นทีม					
19. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีในสำนักงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ต้องการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา เนื้อหาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและแนวทางปรับปรุงงาน					
21. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
22. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อย้ายไปดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่ต่างไปจากสายงานเดิม					
23. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย					
24. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมแม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง					
25. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมนอกเวลาราชการ เสาร์-อาทิตย์เท่านั้น					
26. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วในวันจันทร์-ศุกร์					
27. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเวลาราชการเท่านั้น					
28. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน					
29. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนของตัวเอง					
ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ					
30. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน จากหนังสือ กฎระเบียบต่าง ๆ ในสำนักงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31. ต้องการค้นคว้าความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน จากหนังสือ กฎระเบียบต่าง ๆ ในห้องสมุดต่าง ๆ					
32. มีความต้องการค้นคว้าความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
33. มีความต้องการจัดหาตำรา กฎระเบียบต่าง ๆ โดยการจัดซื้อด้วยเงินส่วนตัว					
34. มีความต้องการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร เอกสาร ข้อมูลข่าวสาร ทั่ว ๆ ไป					
35. มีความต้องการแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากวิทยุ เทป วีดิโอ					
36. มีความต้องการแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากโทรทัศน์					
37. มีความต้องการแสวงหาความรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ					
38. ต้องการแสวงหาความรู้จากเครือข่ายอินเตอร์เน็ต					
39. ต้องการแสวงหาความรู้จากการฟังปาฐกถา					
40. ต้องการแสวงหาความรู้โดยการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ					
41. ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศก็ต่อเมื่อมีทุนอุดหนุนจากหน่วยงาน					
42. ต้องการหาประสบการณ์ในต่างประเทศแม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
43. ต้องการไปศึกษาดูงานนอกสำนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง					
44. ต้องการไปศึกษาดูงานนอกสำนักงานในเรื่องทั่วไป เช่น การบริหารจัดการ และการจัดสภาพแวดล้อม					
45. ต้องการพัฒนาตนเองโดยสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงานในฝ่ายเดียวกัน					
46. ต้องการพัฒนาตนองโดยสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงานคนละฝ่าย					
47. ต้องการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน					
48. ต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการประเมินผลงานตนเอง					
49. ต้องการพัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความวิชาการต่าง ๆ ลงในวารสารหรือจัดทำเอกสารเผยแพร่					
50. ต้องการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ เช่น การฝึกสติและสมาธิ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในเขตพื้นที่ปศุสัตว์เขต 6

คำชี้แจง กรุณาเขียนข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรต่อไป

1. ด้านการศึกษาต่อ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายฉัตรชัย ประทุมมาลย์

ประวัติการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพสัตวแพทย์ รุ่นที่ 53 โรงเรียนสัตวแพทย์ กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2530

ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2537

เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร) มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2553

ประวัติการทำงาน สัตวแพทย์ 2 ฝ่ายป้องกันกำจัดโรคสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4

สัตวแพทย์ 3 ฝ่ายสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4

สัตวแพทย์ 4 ฝ่ายสุขภาพสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4

สัตวแพทย์ 5 ส่วนป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4

สัตวแพทย์ 6 ส่วนป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 4

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7 ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 1 กรมปศุสัตว์

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 1 กรมปศุสัตว์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณ กองแผนงาน กรมปศุสัตว์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ส่วนศึกษาและพัฒนาการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 2 กรมปศุสัตว์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 กรมปศุสัตว์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ฝ่ายพัฒนาบุคคล กองนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร มกอช.

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน ผู้อำนวยการส่วนยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์เขต 6 กรมปศุสัตว์