

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี

เอื้อมมาภา ประเสริฐวิรัช¹

ดร.มยุรี โยธาวุธ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 47 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี เพศหญิง อายุ 26-45 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มงานบริหารทั่วไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมากกว่ากลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้คือ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นและควรมีการมอบทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการศึกษาคดี ในด้านการฝึกอบรมหน่วยงานควรจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหน่วยงานควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Abstract

The purposes of this study were 1) to study self-development needs of personnel of Department of Agricultural Extension (DOAE) in Kanchanaburi province. 2) to compare self-development needs of personnel of DOAE in Kanchanaburi province, all classified by demographic characteristics. The data was collected from personnel of DOAE in Kanchanaburi province by 47 samples. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.) and compare means.

The result revealed that needs for self-development of Kanchanaburi DOAE's personnel were at high level. When consideration in each aspect, the result indicated that training were the most needed, then self-learning and further education, respectively. When considering of self-development needs classified by gender, age, educational background, group category and work experience, the results showed that female who aged between 26 - 45 years had an education lower than a bachelor's degree in General Administration Group, no more than 5 years of work experience, and they needs further education more than others. The majority of personal development need on self-learning was found in personnel who had 6 - 15 years of work experience.

The recommendations from this study are 1) the organization should encourage their personnel to further study at a higher education level 2) the organization should provide scholarships for those who have well educated background 3) the unit should arrange training course which relating to their duties and responsibilities, and 4) the organization should organize knowledge sharing as a forum.

บทนำ

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมุ่งเน้นโดยยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ/สายงาน/ตำแหน่ง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการพลเรือนต้องมีความสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพในปี 2557 กรมส่งเสริมการเกษตรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีบทบาทและตัวตนที่ชัดเจนในการเป็นนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ คือเป็น Smart Extension Officer สามารถเป็นผู้จัดการการเกษตรในพื้นที่ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้สามารถรองรับภารกิจต่างๆ มีสมรรถนะสมบูรณ์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของเกษตรกรและหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ.2556-2559

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการส่งเสริมการเกษตร มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรในภาพรวม สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรระดับพื้นที่ ยกกระดับการให้บริการ และเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งตั้งแต่ปี 2557-2561 บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร มีแนวโน้มการเกษียณอายุราชการประมาณ 3,000 คน ดังนั้น จึงมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี [สพท.], 2558)

ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ถ้าบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาเพื่อให้อำนาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์แล้วนั้น จะนำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพเช่นกัน และในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างแท้จริง

บุคลากร เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพ สำหรับการปฏิบัติงานขององค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีรวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความต้องการพัฒนาตนเอง โดยได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาตนเองของ ยงยุทธ เกษสาคร (2551, น. 2-3) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งในด้านการพัฒนาจะเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวความคิดไว้ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ |
|---------------------------|
| - เพศ |
| - อายุ |
| - ระดับการศึกษา |
| - ประเภทกลุ่มงาน |
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน |

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



| |
|---|
| ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี |
| - ด้านการศึกษาต่อ |
| - ด้านการฝึกอบรม |
| - ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง |

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี 3 หน่วยงาน ดังนี้ สำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มงานวิชาการ จำนวน 23 คน กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 10 คน ศูนย์ส่งเสริมเยาวชนเกษตรกรอาเซียน จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มงานวิชาการ จำนวน 4 คน กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 3 คน และศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร (เกษตรที่สูง) จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มงานวิชาการ จำนวน 4 คน กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 3 คน รวมบุคลากรทั้งหมด 47 คน โดยในการศึกษาครั้งนี้จะทำสำมะโนประชากร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิจัยจำนวนทั้งหมด โดยไม่รวมหัวหน้าหน่วยงานกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง 3 วิธี เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ในการอธิบายข้อมูล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากประชากรวิจัยจำนวนทั้งหมด สามารถนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับของวัตถุประสงค์การศึกษาและสมมติฐานของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-45 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ปรากฏดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี

| ความต้องการพัฒนาตนเอง | \bar{x} | S.D. | ระดับความต้องการ |
|---------------------------------|-----------|------|------------------|
| ด้านการศึกษาต่อ | 3.47 | .94 | มาก |
| ด้านการฝึกอบรม | 3.95 | .73 | มาก |
| การพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.94 | .75 | มาก |
| รวม | 3.79 | .71 | มาก |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง

คลังกับงานวิจัยของ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความต้องการด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความต้องการด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองรายด้าน ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยพบประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี มี

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ต้องการศึกษารูปแบบในระบบโดยเข้าชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์ชัย เหมือนทอง (2551) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการฝึกอบรม บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี มี

ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเฉพาะในวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์ชัย เหมือนทอง (2551) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัด

กาญจนบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ต้องการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือและแหล่งความรู้อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนต์ชัย เหมือนทอง (2551) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนสุนันทา พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | ด้านการศึกษาต่อ | | | ด้านการฝึกอบรม | | | ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------|------|--------|----------------|------|-----------|-------------------------------------|--------|--------|------|-----------|-----|--------|--------|------|
| | \bar{x} | S.D | t-test | f-test | Sig. | \bar{x} | S.D | t-test | f-test | Sig. | \bar{x} | S.D | t-test | f-test | Sig. |
| 1. เพศ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ชาย | 3.31 | 1.03 | -9.93 | | .36 | 3.79 | .81 | -1.23 | | .22 | 3.89 | .79 | -3.34 | | .74 |
| หญิง | 3.57 | .89 | | | | 4.06 | .67 | | | | 3.97 | .73 | | | |
| 2. อายุ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26-45 ปี | 3.82 | .66 | 5.18 | | .00* | 4.10 | .59 | 2.37 | | .02* | 4.06 | .65 | 1.94 | | .06 |
| มากกว่า 45 ปี | 2.55 | .97 | | | | 3.56 | .92 | | | | 3.60 | .90 | | | |
| 3. การศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.31 | .43 | | 2.85 | .07 | 4.55 | .37 | | 2.64 | .08 | 4.47 | .69 | | 2.42 | .10 |
| ปริญญาตรี | 3.30 | 1.03 | | | | 3.82 | .78 | | | | 3.79 | .79 | | | |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3.62 | .37 | | | | 4.11 | .45 | | | | 4.17 | .42 | | | |
| 4. ประเภทกลุ่มงาน | | | | | | | | | | | | | | | |
| วิชาการ | 3.41 | .90 | -6.66 | | .51 | 3.80 | .77 | -1.97 | | .06 | 3.78 | .75 | -2.06 | | .05 |
| บริหารทั่วไป | 3.60 | 1.04 | | | | 4.23 | .55 | | | | 4.24 | .66 | | | |
| 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | | | | | |
| ไม่เกิน 5 ปี | 3.91 | .50 | | 22.04 | .00* | 4.00 | .53 | | 2.62 | .08 | 4.01 | .54 | | 3.03 | .06 |
| 6-15 ปี | 3.89 | .62 | | | | 4.24 | .65 | | | | 4.20 | .70 | | | |
| มากกว่า 15 ปี | 2.46 | .91 | | | | 3.61 | .92 | | | | 3.55 | .91 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 สรุปภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา ต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ รายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชายทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน T-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 26-45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน T-test พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม โดยบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน ดังนี้ บุคลากรอายุ 26-45 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่นทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน F-test พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ประเภทกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มงานวิชาการทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน T-test พบว่า บุคลากรที่มีประเภทกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ มากกว่าช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น ผลการทดสอบสมมติฐาน F-test พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-15 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อมากกว่าช่วงระยะเวลาอื่น

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ

ระดับการศึกษา และประเภทกลุ่มงาน ความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรดี กลิ่นจันทร์ (2552) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความต้องการแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ในรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร พิษะระ (2554) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลสรุป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-45 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านการศึกษาต่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 4 รายการ และระดับปานกลาง 3 รายการ ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานใน

หน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือต้องการศึกษาต่อเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการศึกษารูปแบบในระบบโดยเข้าชั้นเรียน

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รายการ ระดับมาก 5 รายการ และระดับน้อย 1 รายการ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการฝึกอบรมเฉพาะในวันเสาร์-อาทิตย์

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 รายการ และระดับมาก 5 รายการ ต้องการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือต้องการศึกษาความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยอาศัยสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการศึกษาคำจากเอกสารตำรา หนังสือและแหล่งความรู้อื่น ๆ

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทกลุ่มงาน ความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความต้องการแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ในรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาคือ และด้านการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า

1.1 ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรมีความต้องการด้านการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัดมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

เชิงนโยบาย หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาสูงขึ้น โดยจัดทำแผนงบประมาณประจำปีเพื่อจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม และควรมีการมอบทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการศึกษาคดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรนำความรู้มาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

เชิงปฏิบัติการ หน่วยงานควรมีการผ่อนผันการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์นอกเวลาราชการ สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ารับการศึกษาคดีในระดับที่สูงขึ้น

1.2 ด้านการฝึกอบรม บุคลากรมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

เชิงนโยบาย หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณเข้ามาสนับสนุนในการฝึกอบรม และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่ออบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานรับผิดชอบ เมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อประโยชน์ต่อบุคลากรเองและหน่วยงาน

เชิงปฏิบัติการ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกันและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในหลักสูตรที่ตรงกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มิใช่ลักษณะผูกขาดกับคนใดคนหนึ่งโดยไม่คำนึงถึง หน้าที่ ความรู้ และความรับผิดชอบงานของบุคลากรคนอื่น ๆ ทั้งนี้ บุคลากรจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

เชิงนโยบาย หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลทำให้มีการพัฒนาการทำงานของบุคลากรและหน่วยงาน

เชิงปฏิบัติการ หน่วยงานควรสนับสนุนโดยมีการจัดมุมหรือสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพในเชิงลึกอันจะทำให้ได้รับความรู้มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองตามกรอบแนวคิดตามทฤษฎีอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเกษตร. สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี. (2558). โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร(พัฒนาบุคลากร). สืบค้น 13 ตุลาคม 2559, จาก www.lopburi.doae.go.th/lopburi_new/handbook58/20.docx
- ทศพร พิษะระ. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนต์ชัย เหมือนทอง. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2. สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- อมรรวี กลิ่นจันทร์. (2552). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการทั่วไป. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.