

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัด

ชลบุรี ที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้ ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 102 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน (ระดับหัวหน้าสำนักงานเกษตรจังหวัด หัวหน้าสำนักงานเกษตรอำเภอ และระดับหัวหน้าฝ่าย) และเจ้าหน้าที่ (ผู้ปฏิบัติ) จำนวน 86 คน ได้มา เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี มี 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน โดยการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 15 คน ในที่นี้คือ เจ้าหน้าที่เกษตรจังหวัดระยอง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ชัดเจนของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านด้วยการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค ซึ่งแบบสอบถามความต้องการพัฒนาบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และนัดหมายรับแบบสอบถามกลับคืนภายในอีก 1 สัปดาห์ รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บ 102 ฉบับ ได้รับกลับคืน 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการอธิบายลักษณะโดยทั่วไปของพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่

1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้อธิบายพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษาเพื่อดูการกระจายของตัวแปร
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลและเป็นการหาตัวแทนของกลุ่ม เพื่อให้ทราบว่าประชากรที่ศึกษา มีปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

เจ้าหน้าที่เกษตรจังหวัดชลบุรี โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.80 มีอายุ 46-55 ปี จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 85.30 มีตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.90 และมีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.90

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศหญิงมีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.18 จำแนกตามอายุ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.36 จำแนกตามการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.09 จำแนกตามระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่มีระดับตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงานการเกษตร มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.18 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.39

2. ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งงาน โดยเฉลี่ยเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ

ระดับ 4.07 จำแนกตามระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/เกษตรอำเภอ/เกษตรจังหวัด มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.32 และจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.41

6. ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉลี่ยเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศหญิงมีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.13 จำแนกตามอายุ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.50 จำแนกตามการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.01 จำแนกตามระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงานการเกษตร มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.14 และจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ระดับ 4.50

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 46-55 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งนักวิชาการ/เจ้าพนักงานการเกษตร และมีประสิทธิภาพการทำงาน 21-30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานรับราชการเป็นค่านิยมของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน บุคคลที่ประกอบอาชีพนี้จะได้รับการยกย่อง โดยถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติ รวมทั้งระบบการจัดการผลตอบแทนและสวัสดิการยังครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัว และเมื่ออายุงานมากขึ้นก็จะได้รับการปรับตำแหน่ง ค่าจ้างเงินเดือนตามประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลในสังคมไทยนิยมทำงานรับราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเนตร ชีระคานนท์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมของนักวิชาการศึกษา 7 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการการศึกษา 7 จำนวน 109 คน ผลการศึกษาพบว่า เป็นเพศหญิง 68 คน อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาปริญญาตรี 94 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน เกษตรจังหวัดชลบุรี

2.1 การอภิปรายความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัด ชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีมีความต้องการพัฒนา บุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามนุษย์มีความต้องการขั้นสูง คือความต้องการทำงาน เพื่อเสริมความยิ่งใหญ่ และ ความสำเร็จ จึงเป็นมูลเหตุจูงใจในการพัฒนาจนขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม (นงลักษณ์, 2542, หน้า 13) โดยที่ทฤษฎีการจูงใจของแมคเลนด (Robbins, 1989 อ้างถึงใน ระเบียบ ทองสุข, 2544, หน้า 10)สรุปว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประเภท คือ ความต้องการทำงาน ให้สำเร็จ ซึ่งเป็นแรงผลักดัน อย่างแรงกล้าที่จะทำงาน หรือความปรารถนาที่จะทำงาน ให้สำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ อันเป็น ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลควบคุมคนอื่น โดยคนที่มีความต้องการในด้านนี้สูงจะพยายาม สุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองหรือผู้อื่น และความต้องการด้านสังคมเป็นความพยายามที่จะ ให้คนอื่นยอมรับนับถือ คนที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะเป็นแรงผลักดันและรักษาสัมพันธภาพกับ ผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตรา สุขธิระเดช (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ทั่วไป และด้านจิตใจ และนั่นหนนาการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความต้องการเพื่อพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกประเด็น

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีเพศ หญิงและเพศชายมีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าใน ปัจจุบันการพัฒนา การเรียนรู้ ไม่ได้ถูกปิดกั้นทางเพศดังเช่นสมัยก่อน ชายหญิงมีสิทธิในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ได้อย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิในความเป็นมนุษย์ที่จะได้รับ โอกาสต่าง ๆ เท่ากัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ ทองสุข (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารของพนักงานโรงงานยาสูบพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลา ในการครองตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแบ่งตามกลุ่มงาน มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการ บริหารทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

อายุ เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนา ในระดับปานกลาง นอกนั้นมีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป อยู่ในช่วงที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการ จึงมีความต้องการ หรือความกระตือรือร้นในการ พัฒนาน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิการ์ เสมอมนิ (2545, บทคัดย่อ) ที่

ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดิน ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน พบว่า ข้าราชการที่มี อายุ ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่แตกต่างกัน

การศึกษา เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาในระดับปานกลาง นอกนั้นมีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมาเป็นพนักงานที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานด้านธุรการ จึงยังไม่ได้ตระหนักถึงความจำเป็น และความสำคัญในการพัฒนาความรู้ การพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว คอพลูกกลาง. (2544,บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความต้องการการฝึกอบรม ผลการฝึกอบรมและลักษณะการฝึกอบรม ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี พบว่า การศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีในตำแหน่งเคหกิจกรมเกษตรมีระดับความความต้องการพัฒนาในระดับปานกลางนอกนั้นมีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการพัฒนาความรู้ในงานที่มีความเฉพาะกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เสมมณี (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการสายงานนักวิชาการที่ดิน ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดิน กรมที่ดิน พบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ทำงานในทุกช่วง มีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานในแต่ละช่วง ต่างมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพันธ์ พงษ์เกตรา (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักงาน นายกรัฐมนตรี พบว่า เพศ กลุ่มอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุราชการ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี พบประเด็นที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของ

สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี คือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนามากเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสอง โดยเฉพาะการอบรมด้านการวางแผน การบริหาร การประสานงาน การจูงใจ รวมทั้งยังควรจัดการให้บริการเอกสาร/สิ่งพิมพ์/วารสาร วิดีโอ ซีดี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ในทุกตำแหน่งยังมีความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดังนั้นในการวางแผนการจัดการพัฒนา จึงควรจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในงาน อันจะส่งผลให้การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น จัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสามารถนำไปปรับใช้กับงานที่ปฏิบัติได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการความรู้เพื่อนำผลการวิจัยมาดำเนินการจัดการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อหาสาเหตุ และนำผลการวิเคราะห์ มาวางแผนร่วมกันกับผลการศึกษาค้นคว้า ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและตรงประเด็น ตรงความต้องการมากขึ้น