

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และให้
ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม
เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานะบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร มีความคิดเห็นต่อ
การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ
ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ 10 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการนิเทศงาน 2.2 ด้านระบบคุณธรรม 2.3 ด้านระบบจริยธรรม
2.4 ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ 2.5 ด้านประสิทธิภาพ 2.6 ด้านประสิทธิผล 2.7 ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล 2.8 ด้านทัศนคติและพฤติกรรม 2.9 ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน 2.10 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาบุคลากร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test และ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. การวิเคราะห์ข้อเสนอนะต่อการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดกลุ่มและการแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36 – 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว

2. ระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และงาน ด้านทัศนคติและพฤติกรรม ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ด้านประสิทธิภาพ ด้านระบบคุณธรรม และด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประสิทธิผล และด้านระบบจริยธรรม

3. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และสถานะบุคลากรแตกต่างกัน มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและ รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ควรให้ความสำคัญกับชุมชน และท้องถิ่นด้วยโดยให้คนในชุมชนหรือท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมกับการนิเทศงาน ควรปรับปรุง ระบบการสอบคัดเลือกบุคคลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบ ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานต่ำกว่าตัวชี้วัด ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่ และพื้นที่การปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกปี ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเต็มที่ ควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานในการให้บริการประชาชนที่ดีเยี่ยม เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากร ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนในการลงโทษบุคลากรที่ไม่มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำอภิปรายผล ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เกินไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรเป็นประจำทำให้บุคลากรมีความรู้ใหม่อยู่เสมอ

2. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้คัดเลือกบุคลากรตามระเบียบของทางราชการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ระเบียบราชการกำหนด

3. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเป็นประจำ

4. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนและแลกเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุม

5. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์กับทางราชการ

6. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทำให้ทราบผลของการพัฒนา และสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

7. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

8. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการลงโทษบุคลากรที่มีการคอร์รัปชัน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์

9. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการตรวจสอบติดตามผลการมอบหมายงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นิตยา วอแพง (2544 : 90) ได้ศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลไว้ในแผนงานประจำปี โดยทำเป็นแผนการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อเนื่องในระดับสูง สอดคล้องกับศิวเทพ สมชิต (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาถึงอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาถึงอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง สอดคล้องกับอรุณ จันทร์แสง (2549 : 125) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ รวงทิพย์ สุรวิชัย (2538 : 87) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้อง กับกรรณิการ์ วิชัยภประหาร (2539 : 92) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สาย ข และ ค ขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของตน ไม่สอดคล้องกับ สหชาติ ไชยรา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรที่พบคือ หน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมไม่แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ไปสมทบที่ผู้ฝึกอบรมจัดให้จึงทำให้วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรม และในการส่งบุคลากรไปอบรม ศึกษาหรือดูงาน ไม่สอดคล้องกับอัญชลี จันระสา (2544 : 89) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากร

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินและติดตามผล ตามลำดับ และความต้องการการพัฒนาของบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ สิริวิรัตน์ มีเดช (2549 : 90) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ไม่สอดคล้องกับ เครือวัลย์ บุญสาร (2550 : 87) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ชำนาญ เกิดสง (2551 : 79) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านการบริหารจัดการภายในที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ขาดการรับการฝึกอบรม

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร มีความคิดเห็นต่อ การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรจำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1.1 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยไม่มีข้อกำหนดหรือข้อจำกัดเรื่องเพศ ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีโอกาสดำเนินการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยยึดระเบียบของราชการเป็นหลัก ทำให้ไม่มีข้อจำกัดเองเพศที่มีโอกาสได้รับการพัฒนา

ดังนั้น ทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงได้รับการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ จากหน่วยงานไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร

ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลที่ได้สอดคล้องกับ กรณีการ วิจัยภประหาร (2539 : 92) ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มี เพศ แยกต่างกันอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ มีเดช (2549 : 90) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการ ฝึกอบรมจำแนกตาม เพศ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เครือวัลย์ บุญสาร (2550 : 87) ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.1. บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของอายุ ได้รับการพัฒนาศักยภาพจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในหลักสูตรการพัฒนาต่างๆเช่นเดียวกัน

2.2 ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรม หรือการจัดสัมมนาต่าง ๆ นั้นได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมโดยไม่ได้มีการจำแนก มีอายุ

2.3 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยยึดระเบียบของราชการเป็นหลัก ทำให้ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุ ใน โอกาสที่ได้รับการพัฒนา

ดังนั้น บุคลากรจำแนกตามอายุจึงได้รับการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ จากหน่วยงานไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลที่ได้สอดคล้องกับ กรณีการ วิจัยภประหาร (2539 : 92) ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีอายุ แยกต่างกันอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

ศิริรัตน์ มีเดช (2549 : 90) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่
ต้องการฝึกอบรมจำแนกตาม อายุ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเครือวัลย์ บุญสาร (2550 : 87)
ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมือง บ้านดุง อำเภอบ้านดุง
จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่
กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

3.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยแม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่ต่างก็มีประสบการณ์ในการทำงานด้าน
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เป็นระบบและเป็นกระบวนการเดียวกัน

3.2 บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้สำเร็จการศึกษานอกระบบมาโดยตรง โดย
บุคลากรนั้นจะมีความหลากหลายทางด้านวุฒิการศึกษาและสาขาวิชา แต่ในการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงต้อง
เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย ส่งผลให้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นบุคลากรทุกคนต้องได้รับการ
พัฒนาในหลักสูตร เนื้อหาและรูปแบบเดียวกัน โดยไม่ได้มีการจำแนกระดับการศึกษาหรือ
ความรู้ของบุคลากรแต่อย่างใด

ดังนั้น บุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา จึงได้รับการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ
จากหน่วยงานไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลที่ได้สอดคล้องกับ กรณีการ วิจัยมภประหาร (2539 : 92) ผลการศึกษาพบว่า
ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ มีเดช (2549 : 90) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในเรื่องที่ต้องการ ฝึกอบรมจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเครือวัลย์
บุญสาร (2550 : 87) ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านดุง
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า
ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับกับศิริรัตน์ มีเดช (2549 : 90) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการ ฝึกอบรมจำแนกตาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

4.1 หลักการทำงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาและผู้เรียนทั้งทางด้านการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งประเด็นเหล่านี้ทำให้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ นั้นจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความครอบคลุมภารกิจของงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งหมด

4.2 การดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นไปในระบบ และกระบวนการเดียวกัน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจและมีความสามารถในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงต้องพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ทุกหน้าที่เหมือนกัน

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนจริงของบุคลากรแต่ละสถานะแม้ว่าจำนวนแต่ละสถานะของบุคลากรจะแตกต่างกันมากแต่ได้จำแนกค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรไว้ตามตารางที่ 20

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เครือวัลย์ บุญसार (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับกับศิริรัตน์ มีเดช (2549 : 90) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องที่ต้องการ ฝึกอบรมจำแนกตาม จำแนกตาม ประเภทอุตสาหกรรม
ท่องเที่ยว พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะ
เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรดังนี้

1.1 ควรปรับปรุงระบบการสอบคัดเลือกบุคคล โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการ
ตรวจข้อสอบ และควรใช้ข้อสอบจาก สำนักงาน กสศ. ส่วนกลางที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่ว
ประเทศมาเป็นข้อสอบคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน

1.2 ควรจัดโครงการพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร มีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมในการทำงาน ส่งเสริมการลด ละ เลิก อบายมุขให้กับบุคลากร และมีการกำหนด
มาตรฐานทางจริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

1.3 ควรจัดกองทุนเพื่อการศึกษาต่อให้กับบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้
บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ และควรส่งเสริมการ
ลาศึกษาต่อของบุคลากร

1.4 ควรมีการประเมินผลก่อนจัดการพัฒนาบุคลากร ควรปรับปรุงระบบการ
ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และควรมีรางวัลจากการประเมินผล
การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน
ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านระบบ
จริยธรรมและประสิทธิผล

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY