

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$S.D.$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเอง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	4	57.14
31 – 40 ปี	3	42.86
รวม	7	100

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	3	42.86
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4	57.14
รวม	7	100

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน หรืออายุราชการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และมีประสบการณ์การทำงาน หรืออายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรการ	1	14.29
แผนและงบประมาณ	2	28.57
ข้อมูลและสารสนเทศ	2	28.57
ติดตามและประเมินผล	2	28.57
รวม	7	100

จากตาราง 3 พบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนสังกัดกลุ่มงานแผนและงบประมาณ กลุ่มงานข้อมูลและสารสนเทศ และกลุ่มงานติดตามและประเมินผล จำนวนกลุ่มงานละ 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และที่น้อยที่สุดได้แก่ กลุ่มงานธุรการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาบุคลากร  
 ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านกระบวนการและ  
 การจัดการพัฒนาบุคลากร เรื่องการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขาดข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของกองนโยบายและแผน	2	28.57
2. ขาดความชัดเจนในการจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากร	2	28.57
3. การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน	1	14.29
4. อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>● เน้นที่การให้ข้อมูลจนบางครั้งไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่ให้มีมา เช่น การทำ KM ยังไม่มีการนำมาใช้จริง</li> </ul>	2	28.57

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน และขาดความชัดเจนในการจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากร เท่ากัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาได้แก่ การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านกระบวนการและ  
 การจัดการพัฒนาบุคลากร เรื่องการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กองนโยบายและแผนยังไม่มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	1	14.29
2. ขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่การดำเนินงานของบุคลากรในกองนโยบายและแผน	2	28.57

การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ขาดผู้ประสานงานที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร	1	14.29
4. อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความชัดเจนดีแล้ว</li> </ul>	4	57.14

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่การดำเนินงานบุคลากรของกองนโยบายและแผน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาได้แก่ กองนโยบายและแผนยังไม่มีผู้รับผิดชอบจัดทำแผนงาน/โครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ขาดผู้ประสานงานที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านกระบวนการและการจัดการพัฒนาบุคลากร เรื่องการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขาดการจัดกิจกรรมและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม	1	14.29
2. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ไม่สามารถจัด ได้ทั่วถึงทุกงานและทุกคน	2	28.57
3. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	1	14.29
4. ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ทรัพยากร วัสดุ และอุปกรณ์ เป็นต้น ในการพัฒนาบุคลากร	-	-
5. บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร	3	42.86
6. อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>ควรมีการวิเคราะห์ว่าบุคลากรแต่ละคนมีข้อบกพร่องจุดไหนจะได้ดำเนินการพัฒนาได้อย่างถูกต้องและตรงจุดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน</li> <li>ขาดการพัฒนาในเชิงบูรณาการ</li> </ul>	2	28.57

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาได้แก่การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงทุกงานและทุกระดับคน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ขาดการจัดกิจกรรมและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม และขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.57 ตามลำดับ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านกระบวนการและการจัดการพัฒนาบุคลากร เรื่องการติดตามประเมินผลและการนำผลไปปรับปรุง

การติดตามประเมินผลและการนำผลไปปรับปรุง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขาดบุคคลที่มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	2	28.57
2. ขาดการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร	6	85.72
3. อื่น ๆ	3	42.86
<ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถประเมินผลและปรับปรุงผลโดยไม่ต้องใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ใช้วิธีการสังเกตหรือการสัมภาษณ์ได้</li> <li>● ควรมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรจากผลประเมิน</li> </ul>		

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการติดตามประเมินผล และการนำผลไปปรับปรุงขาดการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 85.72 รองลงมาได้แก่ ขาดบุคคลที่มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านบุคคล  
เรื่องปัญหาส่วนตัว

ปัญหาส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาวะเศรษฐกิจ	5	
2. สุขภาพไม่เอื้ออำนวย	1	
3. ภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว	3	
4. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง	1	
5. ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเอง	1	
6. อื่น ๆ		
• ขาดความสำนึกในคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ		

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะเศรษฐกิจเป็นปัญหาส่วนบุคคล จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 รองลงมาได้แก่ ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเอง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านบุคคล เรื่องปัญหาสภาพแวดล้อม

ปัญหาสภาพแวดล้อม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง	3	42.86
2. ขาดแคลนสถานที่และแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	1	14.29
3. อื่น ๆ	1	14.29
• เวลาในการทำงานค่อนข้างเต็มและไม่ว่างตรงกับแต่ละสถานที่เกิดอบรม		

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าขาดโอกาสที่

เมื่ออำนวยการพัฒนาตนเองเป็นปัญหาสภาพแวดล้อม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86  
 รองลงมาได้แก่ ขาดแคลนสถานที่และแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จำนวน 1 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกองนโยบายและแผน ด้านบุคคล เรื่องปัญหา  
 หน้าที่การงาน

ปัญหาหน้าที่การงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เอื้ออำนวยการไปศึกษาหรือพัฒนาตนเอง	3	42.86
2. กฎ ระเบียบ และประกาศในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการไปศึกษาหรือพัฒนาตนเอง	1	14.29
3. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหรืออบรมพัฒนามีผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงาน	4	57.14
4. ขาดการวางแผนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง	2	28.57
5. อื่น ๆ	1	14.29
● ขาดการพัฒนาความรู้เชิงบูรณาการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรถูกจำกัดหรือมีสาเหตุมาจากลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานไม่สอดคล้องต่อการอบรมพัฒนา ทำให้ทัศนวิสัยในการคิดเห็นของเรื่องต่าง ๆ แคบลง เพราะจำเป็นต้องมุ่งเน้นเฉพาะงานและหน้าที่โดยตรงของตนเองเท่านั้น		

จากตาราง 10 พบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหรืออบรมพัฒนา มีผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานเป็นปัญหาหน้าที่การงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เอื้ออำนวยการไปศึกษาหรือพัฒนาตนเอง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 กฎ ระเบียบ และประกาศในหน่วยงานไม่เอื้ออำนวยการไปศึกษาหรือการพัฒนาตนเอง และขาดการวางแผนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

แนวทางในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การพัฒนาด้วยตนเอง	3.92	0.33	มาก
2. การพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน	4.20	0.11	มาก
3. การพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก	3.79	0.37	มาก
รวม	3.97	0.21	มาก

จากตาราง 11 พบว่าในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนา โดยตนเอง ( $\bar{X} = 3.92$ ) และการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X} = 3.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยตนเอง

แนวทางในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ศึกษาหาความรู้ด้วยการอ่านหนังสือ	4.07	0.83	มาก
2. ศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น)	4.30	0.76	มาก
3. ศึกษาหาความรู้โดยการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ทำงานของตนเอง เกี่ยวข้อง	4.17	0.83	มาก
4. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.07	1.06	มาก
5. การวางแผนการดำเนินงานในชีวิตและอาชีพ	4.15	0.73	มาก
6. เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่ตนสังกัดอยู่	4.11	0.88	มาก
7. สับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อจะได้มีโอกาสเรียนรู้งานในหน้าที่อื่น ๆ	3.43	1.05	ปานกลาง



แนวทางในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มความรู้ในหน้าที่การงาน	4.09	0.89	มาก
9. เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	3.54	1.24	มาก
10. การหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกเพื่อพัฒนาตนเอง	3.33	1.19	ปานกลาง
11. พัฒนาตนเองด้วยวิธีการประเมินผลงานตนเอง	3.89	1.10	มาก
รวม	3.92	0.33	มาก

จากตาราง 12 พบว่าในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยตนเองในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อจะได้มีโอกาสเรียนรู้งานในหน้าที่อื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.43$ ) และการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกเพื่อพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.33$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม โดยเรื่องที่บุคลากรกองกิจการได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดได้แก่ ศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน (วิทยุ/โทรทัศน์/อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมาได้แก่ ศึกษาหาความรู้โดยการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่งานของตนเองเกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.17$ ) และการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตและอาชีพ ( $\bar{X} = 4.15$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความคิดเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน

แนวทางในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จัดให้มีการปฐมนิเทศชี้แจงรายละเอียดของงานในหน้าที่ใหม่ให้บุคลากรทราบ	4.20	0.83	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานของกิจการนิสิต	4.24	0.89	มาก
3. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากร	4.37	0.77	มาก

แนวทางในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. มีการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม	4.33	0.94	มาก
5. มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานของบุคลากร	4.17	0.97	มาก
6. จัดให้มีโอกาสศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	4.13	1.09	มาก
7. มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาให้ความรู้แก่บุคลากร	4.15	1.05	มาก
8. สนับสนุนให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาต่อให้ตรงกับสายงาน	4.22	1.03	มาก
9. สนับสนุนทุนวิจัย	3.98	1.15	มาก
รวม	4.20	0.11	มาก

จากตาราง 13 พบว่าในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา โดยกองนโยบายและแผนในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในระดับมากทุกข้อ โดยเรื่องที่บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะ สูงสุด ได้แก่ เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 4.37$ ) รองลงมา ได้แก่ มีการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.33$ ) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาของกองนโยบายและแผน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความคิดเห็นใน  
การพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก

แนวทางในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับบุคลากรหน่วยงานอื่น	4.05	0.96	มาก
2. เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานภายนอกที่จัดขึ้น	4.10	1.06	มาก
3. ได้รับเอกสาร บทความ หรือเทคนิคใหม่ ๆ ที่หน่วยงานภายนอกส่งมาให้	3.69	1.12	มาก
4. ได้รับคัดเลือกให้เป็นวิทยากร/กรรมการในการร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น	3.30	1.41	มาก
รวม	3.79	0.37	มาก

จากตาราง 14 พบว่าในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยากร/กรรมการในการร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกจัด ( $\bar{X} = 3.30$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม โดยเรื่องที่บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดได้แก่ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานภายนอกที่จัดขึ้น ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมาได้แก่ มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับบุคลากรหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 4.05$ ) และได้รับเอกสาร บทความ หรือเทคนิคใหม่ ๆ ที่หน่วยงานภายนอกส่งมาให้ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเอง

##### ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาด้วยตนเอง

1. ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรใช้งบประมาณในการออกไปรับความรู้ใหม่ทุก ๆ ปี เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน (ความถี่ = 1)
2. ควรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางด้านวิชาการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (ความถี่ = 1)
3. ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ความถี่ = 1)
4. ควรมีการส่งให้อบรมมากกว่าปีละ 1 ครั้ง (ความถี่ = 1)
5. ควรประเมินความรู้ ความสามารถ การพัฒนาตนเอง ประเมินผลการดำเนินงานจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะบอกได้ว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถและควรพัฒนาตนเองไปด้านใดบ้าง (ความถี่ = 1)
6. มีการพัฒนาหรือให้บุคลากรมีการหาความรู้เพิ่มเติมก็ควรจะมีการกระตุ้น โดยการให้มีการพูดคุยเล่าเรื่องหรือการทำ KM เป็นประจำจนเป็นส่วนหนึ่ง บุคลากรจะได้มีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองโดยไม่รู้ตัวถูกบีบบังคับให้ทำ เพราะทำประจำจนชิน (ความถี่ = 1)

##### ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน

1. กองนโยบายและแผนในระดับนโยบาย และผู้บริหาร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในเรื่องงบประมาณ การวิจัยอยู่แล้ว ขึ้นกับตัวบุคลากรที่จะขวนขวาย หรือแสวงหาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัยสถาบัน หรือหน่วยงานต่อไป (ความถี่ = 1)
2. ควรมีการจัดอบรมหรือพัฒนาให้กับบุคลากรกองนโยบายและแผน โดยทางกองนโยบายและแผนเป็นผู้ดำเนินการจัดเองโดยไม่ต้องส่งไปอบรม (ความถี่ = 1)
3. ควรแบ่งสายงานที่มีการอบรมเพื่อให้งานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องได้ทราบบ้าง (ความถี่ = 1)
4. ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเนื่องจากปัจจุบันมีข้อกำหนดในเรื่องนี้มาก ทำให้ไม่มีโอกาส (ความถี่ = 1)
5. บุคลากรที่ได้ไปอบรมเพิ่มเติม ควรให้มีการนำเสนอผลการไปอบรมอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่ได้รับจากการอบรมให้ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ รับทราบ (ความถี่ = 2)

##### ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก

1. ต้องเปิดตัวเอง โดยประสานงานติดต่อกับหน่วยงานและงานในจังหวัดมากขึ้น (ความถี่ = 1)