

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านกระบวนการและการจัดการพัฒนาบุคลากร

1.1.1 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน และขาดความชัดเจนในการจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน ตามลำดับ

1.1.2 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่การดำเนินงานบุคลากรของกองนโยบายและแผน รองลงมาได้แก่ กองนโยบายและแผนยังไม่มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการสำหรับการ พัฒนาบุคลากร และขาดผู้ประสานงานที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

1.1.3 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามความจำเป็นและความ ต้องการที่แท้จริงของบุคลากร รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจัดได้ ทัวถึงทุกงานและทุกระดับคน และขาดกิจกรรม และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม และ ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

1.1.4 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการติดตามประเมินผลและ การนำผลไปปรับปรุงขาดการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ขาดบุคคลที่มีหน้าที่ติดตามและประเมินผล โครงการพัฒนาบุคลากรและอื่น ๆ ตามลำดับ

1.2 ด้านบุคคล

1.2.1 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะเศรษฐกิจเป็นปัญหาส่วนบุคคล รองลงมาได้แก่ ขาดความกระตือรือร้นในการที่พัฒนาตนเอง และภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว

1.2.2 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าขาดโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองเป็นปัญหาสภาพแวดล้อม รองลงมาได้แก่ ขาดแคลนสถานที่และแหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และอื่น ๆ ตามลำดับ

1.2.3 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหรืออบรมพัฒนามีผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานเป็นปัญหาหน้าที่การงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เอื้อต่อการศึกษาหรือพัฒนาตนเอง กฎ ระเบียบ และประกาศในหน่วยงานไม่เอื้ออำนวยต่อการไปศึกษาหรือการพัฒนาตนเอง และขาดการวางแผนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง

2. แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาโดยกองกิจการ รองลงมาได้แก่ การพัฒนาโดยตนเอง และการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาโดยตนเอง พบว่า ในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยตนเองในระดับมาก โดยเรื่องที่บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน (วิทยุ/โทรทัศน์/อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ศึกษาหาความรู้โดยการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่งานของตนเองเกี่ยวข้อง ส่วนเรื่องที่เสนอแนะต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกเพื่อพัฒนาตนเอง

2.2 ด้านการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผนในระดับมาก โดยเรื่องที่บุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้แก่บุคลากร รองลงมาอยู่ในระดับมากได้แก่ มีการสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้มากกว่าเดิม ส่วนเรื่องที่เสนอแนะต่ำสุดอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ สนับสนุนทุนวิจัย

2.3 ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก พบว่าในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกในระดับมาก โดยเรื่องที่บุคลากรกองกิจการนิสิตได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานภายนอกที่จัดขึ้น รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการ

พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกับบุคลากรหน่วยงานอื่น ส่วนเรื่องที่เสนอแนะ คำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยากร/กรรมการในการร่วมกิจกรรม ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.1 ด้านกระบวนการและการจัดการพัฒนาบุคลากร

1.1.1 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการทำงานแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกองนโยบายและแผน และขาดความชัดเจนในการจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในโครงสร้างการบริหารงานของกองนโยบายและแผนไม่ได้กำหนดสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผนไว้ชัดเจน ทั้งไม่มีการกำหนดให้บุคลากรท่านใดท่านหนึ่งของกองนโยบายและแผนเป็นผู้ปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เมธี ปะลันธนา (2529 : 107-108) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักการในการพัฒนาบุคลากรว่า

ระบบโรงเรียนต้องจัดให้มี โปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งจะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาทั้งระบบ

1.1.2 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ากำหนดยุทธศาสตร์ และ ความ รับผิดชอบขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่การดำเนินงานบุคลากรของกองนโยบาย และแผน ทั้งนี้ อาจ เป็นเพราะ การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรยังไม่ชัดเจน และ ไม่ตรงกับตำแหน่ง งานที่ครองอยู่ จึงทำให้ผลงานที่ปรากฏให้เห็น ไม่ดีพอ หรือ ไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่เหมาะสมกับผู้ ปฏิบัติ ประกอบกับยังไม่มีกรวิเคราะห์ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง ชัดเจน ซึ่งสอดคล้อง กับณรงค์วิทย์ แสงทอง (จาก <http://www.peoplevalue.co.th>) ได้กล่าวถึง เทคนิคการวิเคราะห์งาน อย่างมีประสิทธิภาพว่า องค์กรใดที่ขาดการวิเคราะห์งานและการกำหนด ภาระหน้าที่ (Job Description) ชัดเจนและมีประสิทธิภาพแล้ว ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น คิดตาม มาอีกมากมาย เช่นขาดประสิทธิภาพในการจัด โครงสร้างองค์กร การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ใช้คน ผิดประเภทกับงาน เป็นต้น เพราะการวิเคราะห์งานและการกำหนดขอบข่ายภาระหน้าที่ (Job Description) เป็นการ นำไปสู่การก่อสร้างโครงสร้างอื่น ๆ ขององค์กร การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาและ ฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.1.3 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า เพื่อจักได้นำมาปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง พัฒนากองนโยบายและแผน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บางกิจกรรม ที่ให้บุคลากรเข้าร่วมจึง ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546 : 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์กรจะต้องมีกระบวนการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีทิศทางและสอดคล้องกับความต้องการของ องค์กรการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ โดยต้องคำนึงถึง เรื่อง คน หมายถึง ต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นั้นแสดงว่า องค์กร จะต้องจัดงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร จัดงบประมาณไว้ให้เหมาะสม รวมทั้งจัด สิ่งแวดล้อมให้ดีมีความพร้อมหรือใกล้เคียงมีความพร้อมที่สุดอีกด้วย ทั้งนี้ องค์กรจึงจะได้เชื่อว่า เป็นแหล่งรวมประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และสิ่งสำคัญที่สุดไม่ว่าผู้บริหารหรือบุคลากรจะลืมไม่ได้คือ ด้านวิชาการ จะต้องศึกษา ค้นคว้าและนำ ความเข้าใจสิ่งแปลกใหม่ใน ด้านวิชาการความรู้ที่เพิ่มขึ้นเสมอ

1.1.4 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการติดตาม ประเมินผลและการนำผลไปปรับปรุงขาดการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่ตระหนักในคุณค่าของผลการประเมินอย่างแท้จริง โดยเรา สามารถพิจารณาวิสัยทัศน์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประเมินซึ่งส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ความสามารถในการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งไปตระหนักในคุณค่าของผลการประเมิน เพื่อนำไป ปรับปรุงพัฒนางานหรือในส่วนของผู้ถูกประเมิน ไม่เห็นคุณค่าของงานประเมินและไม่ยอมรับผล ประเมิน มองว่าการประเมินเป็นการจับผิด และสอดคล้องกับ บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์ (2527) ได้ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของผู้บริหาร การศึกษา และครู ประจำการสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่าครูประจำการมีความ ต้องการ ในการ พัฒนาบุคลากร ในระดับมากที่สุดตามลำดับดังนี้คือ ให้มีการนำผลการติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู ไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

1.2 ด้านบุคคล

1.2.1 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะเศรษฐกิจเป็น ปัญหาส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายรับของบุคลากรไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจาก ปัจจุบันภาวะการณแข่งขัน ความต้องการการบริ โภคมีแนวโน้มสูงขึ้น บุคลากรมี

ความสามารถน้อย ในการควบคุมความต้องการบริโภค ย่อมก่อให้เกิดปัญหาสถานะเศรษฐกิจได้ และสอดคล้องกับ พรทิพย์ ภูประคิษฐ์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลให้ ข้าราชการที่มีตำแหน่ง ในหน้าที่การงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

1.2.2 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าขาด โอกาสที่เอื้อต่อ การพัฒนาตนเองเป็นปัญหาสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกองนโยบายและแผน จะ เข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง แต่ในบาง โอกาสไม่เอื้ออำนวยให้ เช่นงบประมาณมีจำกัด ภาวะ เศรษฐกิจ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ ภูประคิษฐ์ (2545 : 82 -87) พบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการ พัฒนา ตนเองที่แตกต่างกัน และที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความต้องการวิธีการ พัฒนาตนเอง ที่แตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งมีขอบข่ายให้หน้าที่และ ความรับผิดชอบที่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณและความสำคัญที่แตกต่างกัน จึงทำให้มี ความจำเป็นและ เหตุผลในการพัฒนาที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะเศรษฐกิจ เวลา ในการปฏิบัติ ราชการ สถานะทางครอบครัว ส่งผลให้ข้าราชการที่มีตำแหน่งในหน้าที่การงาน แตกต่างกันมีความ ต้องการวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกัน

1.2.3 บุคลากรกองนโยบายและแผนส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาหรืออบรมพัฒนามีผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานเป็นปัญหาหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดกิจกรรมบางกิจกรรมไม่มีความจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรเข้าร่วมทุกคน เพราะกิจกรรมบางกิจกรรมมิได้เป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองแต่อย่างใด ซึ่งบางครั้งใน การ เข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรได้ เนื่องจากบุคลากรยังไม่ภาระ งานที่ ยังต้องดำเนินการอยู่ จึงทำให้งานหยุดชะงักได้ ซึ่งสอดคล้องกับ คำรง ทิพย์สิงห์ (2542) พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในกิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงานอยู่ในระดับ การมี ส่วนร่วมน้อยจากการจัดการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะใน การพัฒนาฝีมือแรงงานตามรูปแบบกิจกรรม ด้านความร่วมมือการวางแผนและจัด กิจกรรม ด้านการ ช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกอบรบ ฝึกในกิจการตามรูปแบบกิจกรรม ด้าน การตัดสินใจใช้ทรัพยากรจากการบริหารกิจกรรม อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัญหาว่าผู้เข้ารับการ ฝึกอบรบ ฝึกงานในกิจการมีความคิดว่า การฝึกอบรมทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานและบางครั้ง ไม่มีอะไร เป็นค่าตอบแทน

2. แนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุคลากรกองนโยบายและแผนมีความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกองนโยบายและแผนมีความคิดเห็นในการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ การพัฒนาโดยตนเองและการพัฒนาโดยหน่วยงาน ภายนอก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรกองนโยบายและแผน มีความต้องการให้หน่วยงานได้ เพิ่มพูนความรู้ ให้แก่บุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับโชค บำรุงพงษ์ (2536) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานการไฟฟ้าจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยการ ไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาโดยตนเอง พบว่าในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยตนเองในระดับมาก โดยเรื่องที่บุคลากรกองนโยบายและแผนโดยส่วนรวมและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดตรงกัน ได้แก่ ศึกษาหาความรู้จากสื่อมวลชน (วิทยุ/โทรทัศน์/อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ามาก ประกอบกับมีค่าใช้จ่ายดำเนินงานค่อนข้างต่ำ ทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องและสื่อมวลชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ความรู้แก่ประชาชน จึงทำให้ช่องทางการสื่อสารกว้าง สะดวกและรวดเร็ว บุคลากรจึงมีความต้องการมากในการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สิริอิสริย์ บุญยกิตติโกวิท (2544) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองคลัง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามีความต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องการมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับเกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความต้องการหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ ในระดับสูงมาก

2.2 ด้านการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรกองนโยบายและแผนได้ ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผนในระดับมาก โดยเรื่องที่บุคลากรกองนโยบายและแผนโดยส่วนรวม และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดได้แก่ เพิ่มพูน ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรอาจจะไม่เชี่ยวชาญการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานดีพอ หรือ มีความรู้ ความเข้าใจในงานไม่ชัดเจนมากนัก จึงมี ความต้องการให้หน่วยงานจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่

บุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประยูร พรหมพันธ์ (2519 : 29) กล่าวถึง การบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่ทำให้บุคลากรหรือคณะบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแลประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้นหน้าที่และบทบาท อันสำคัญยิ่งของผู้บังคับบัญชา คือ ทำให้บุคคลแต่ละคน และกลุ่มบุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึก เต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงาน อย่างแท้จริง

2.3 ด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอก พบว่า ในภาพรวมบุคลากรกองนโยบาย และแผน ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกในระดับมาก โดยเรื่องที่บุคลากร กองนโยบายและแผน โดยส่วนรวม ได้ให้ข้อเสนอแนะสูงสุดตรงกัน ได้แก่ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานภายนอกที่จัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร ที่มีอายุสูงจะมีแนวโน้มเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมี แนวโน้มเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งบุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความเห็นสูงสุดคือที่จะเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุม เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจาก หน่วยงานภายนอกที่จัดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุสูง แนวโน้มเกี่ยวกับประสบการณ์ การทำงานสูงกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีแนวโน้ม เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานต่ำ กว่า 5 ปี ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีต้องการมากที่สุดที่จะเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากาหน่วยงาน ภายนอกที่จัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาศรี อิมวณิช (2539) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการ ฝึกอบรมแตกต่างกัน โดยบุคลากรทุกหน่วยงานและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความเห็นมากที่สุดได้แก่ มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติกับ บุคลากรหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มจากเดิมเพื่อให้บุคลากรเข้าประชุมอบรมสัมมนา โดยให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. ควรมีการขยายผลความรู้ที่บุคลากรไปอบรมมาให้แก่บุคลากรท่านอื่น ๆ ในหน่วยงานได้ทราบและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. ควรมีข้อบ่งชี้ภาระหน้าที่ (Job Description) ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน และในแต่ละปีควรมีการนำ (Job Description) มาปรับปรุง

4. ควรตั้งคณะกรรมการติดตามการนำผลประเมินการปฏิบัติงาน แจ้งให้บุคลากรทราบเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องและผู้ถูกประเมินได้มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาตนเอง ทั้งควรมีการสรุปผลการติดตามการใช้ผลประเมินและรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. การสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้จำใจต้องทำ และสามารถประสานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นได้อย่างราบรื่นและสะดวกรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาโดยกองนโยบายและแผน ให้แก่บุคลากร กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม