บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในบทนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอสาระสำคัญของการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป ดังมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใดในแต่ละด้าน อันได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 92 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 33 คน (ระดับ 7 - 9) ข้าราชการตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 59 คน (ระดับ 1 - 8)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและประสบการณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความต้องการพัฒนาตนเองมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ในองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางสนับสนุนและปรับปรุงการพัฒนาตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยใช้เวลา 3 วัน ได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนส่งกลับคืนมา จำนวน 92 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและประสบการณ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสอบถามระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางสนับสนุนและปรับปรุงการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปผลได้ดังนี้ คือ

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยประเด็นด้านการฝึกอบรมมีค่าสูงที่สุด และประเด็นด้านการศึกษาต่อมีค่าต่ำที่สุด

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยเปรียบเทียบตามตำแหน่งในสภาพรวมและรายด้าน เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาต่อระดับบริหารกับระดับปฏิบัติการ พบว่ามีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกอบรมและด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในสภาพรวมและรายด้าน เฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง ด้านการศึกษาต่อ ประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 10 - 20 ปี ไม่แตกต่างกัน ด้านการฝึกอบรม ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ 10 - 20 ปี และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ทุกช่วงประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อันได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพิศ โสดารักษ์ (2539 : 148) ที่พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ พบว่าความต้องการในระดับปานกลางนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ แก้วขาว (2536 : 124) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้ก็ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของขนิษฐา มุตตาหารัช (2538 : 100) ที่พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าวุฒิบัตรเดิม การศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง ด้านการฝึกอบรม ประเด็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การฝึกอบรมหลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ประเด็นเกี่ยวกับการค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎ ระเบียบต่างๆ ในสำนักงาน การค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละตำแหน่ง โดยรวมกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 ด้านการศึกษาต่อเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่มีค่ามากที่สุด และการศึกษาต่อต่างประเทศแม้จะต้องใช้ทุนส่วนตัวน้อยที่สุด

จากผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ไม่เห็นความสำคัญเรื่องภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นวิชาการพื้นฐานของการศึกษา ซึ่งความต้องการศึกษาต่อต่างประเทศ แม้จะต้องใช้ทุนส่วนตัวอยู่ในระดับน้อยที่สุด ในการที่จะพัฒนาตนเองประกอบกับการไม่เห็นผลประโยชน์ และความจำเป็นของการนำภาษาต่างประเทศไปใช้ในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพนั้น ปกติติดต่อกับคนไทยด้วยกันและใช้ภาษาไทยเป็นหลัก ทำให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตนเอง หรือกระตือรือร้น ดิ้นรนพัฒนาตนเอง ในการศึกษาเรียนรู้การใช้ภาษาต่างประเทศ อาจเป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายส่วนตัวโดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า และไม่สามารถนำไปใช้ในทันที หรืออาจเป็นเพราะว่า รายได้จากการประกอบอาชีพรับราชการ เป็นรายได้ที่กำหนดให้เพียงพอแก่การครองชีพอย่างประหยัด และไม่มีรายได้พิเศษเพิ่มเติมเป็นรายได้มีลักษณะคงที่ประจำ ดังนั้นการใช้จ่ายเงินจะเป็นไปอย่างประหยัด และจำเป็นแก่การดำรงชีวิตก่อน เมื่อมีความต้องการเพียงพอแล้ว จะนำมาใช้จ่ายในเรื่องอื่นๆ ที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสุข ความสำราญ หรือสร้างคุณค่าแก่ตนให้เป็นที่ยอมรับ ยกย่องในสังคม หรือการได้กระทำในสิ่งที่ตนต้องการเป็นความสำเร็จในชีวิตที่ใฝ่ฝันไว้ในการพัฒนาอาชีพของตนเป็นความต้องการภายในของมนุษย์ที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองไปสู่ลำดับขั้นของความต้องการที่สูงกว่าเดิม และความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่เรื่อยไป ซึ่งสอดคล้องเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจเรื่องความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow 1970 : 35 - 46 ; เกียรติวรรณ อมตยกุล ; 2530 : 7 - 8) ส่วนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งและให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันโลก ทันเหตุการณ์ ซึ่งวิจิตร ศรีสะอ้าน และอวยชัย ชบา (2536 : 169) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรว่า องค์กรใดมีบุคลากรส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้โดยง่าย ดังนั้นทุกองค์การจึงต้องให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรได้ สิ่งนั้นคือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง

2.2 ด้านเกี่ยวกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในระดับมากที่สุด และประเด็นที่เกี่ยวกับการ

ฝึกอบรมแม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเองมีค่าต่ำที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยยันต์ ไชยถาวร (2541 : 54) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย พบว่า ความต้องการด้านจุดมุ่งหมายของการพัฒนา มีความต้องการต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ใบรับรองหรือวุฒิบัตร หรือเอกสารที่แสดงว่าได้รับการพัฒนาไปประกอบการขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง แสดงให้เห็นถึงผู้ตอบแบบสอบถามไม่สนใจที่จะนำเอาเอกสารที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้เพื่อประโยชน์ในการประกอบการขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการน้อย (1 - 5 ปี) ยังเข้าสู่ระบบราชการใหม่ จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาเพื่อนำผลจาก การพัฒนาไปประกอบการปรับปรุงตำแหน่งของตนเอง

จากผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในการที่จะปฏิรูประบบราชการ และส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 หากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาตนเองของข้าราชการให้มีผลต่อการประเมินพิจารณาความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการ เช่น การประเมินพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งระดับให้สูงขึ้น หรือการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้โอกาสส่งเสริม สนับสนุน ต่อการฝึกอบรมต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหรือแผนงาน โครงการจัดการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างทั่วถึง ซึ่งข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งเป็นผู้มีความพร้อมและต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่แล้ว นอกจากนี้ วุฒิการศึกษาของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ ดังจะเห็นว่าตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กำหนดในการสอบคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ระดับ 3 - 5 หรือ 6ว คุณสมบัติต้องจบปริญญาตรี เพราะฉะนั้นการมีวุฒิการศึกษาที่สูงย่อมได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งได้กำหนดระดับวุฒิการศึกษาของผู้สมัครไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะในการสมัครสอบและอีกทั้งการประเมินความเหมาะสมเพื่อพิจารณาคัดเลือก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 นั้น ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ตลอดจนการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสาร การคมนาคม สังคม และเศรษฐกิจ เป็นยุคแห่งการแข่งขันกันทุกภาคราชการและเอกชนต่างเน้นการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรวางนโยบายตลอดจนการประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และกำหนดเป็นระเบียบแก่ผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง เช่น เมื่อได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มมากขึ้นหรือได้รับประกาศนียบัตรรับรองการฝึกอบรมเพิ่มเติมมากขึ้น หรือมีผลงานที่สร้างสรรค์ทางวิชาการ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานให้นำมาพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าหนึ่งขั้นปกติ หรือกรณีพิจารณาประเมินดำรงตำแหน่งที่ระดับสูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เห็นถึงประโยชน์ และคุณค่าของการพัฒนาตนเองอันเป็นผลสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เกี่ยวกับการค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆ ในสำนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการมากที่สุด และประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้เวลาเขียนบทความวิชาการต่างๆ ลงในวารสาร หรือจัดทำเอกสารเผยแพร่ มีค่าต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพิน วรพุทธานนท์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในการพัฒนาครูโรงเรียนจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาตามสภาพปัญหา และความต้องการของครู เนื่องจากเมื่อได้มีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าทำงานแล้วระยะเวลาที่ผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ที่ได้สั่งสมมาก็จะลดน้อยถอยลงไป ประกอบกับวิทยากรต่างๆ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้า ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ การที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเกี่ยวกับการค้นคว้า หาความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือกฎระเบียบต่างๆ ในสำนักงาน แสดงให้เห็นถึงจุดหมายในการพัฒนาอย่างแท้จริงที่มุ่งหวังจะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนางานในโอกาสต่อไป

จากผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ต้องการพัฒนาตนเอง ในเมื่อได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ต่างไปจากสายงานเดิม เป็นต้น ด้านเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ควรมีการฝึกหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ให้เป็นวิทยากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการ

ถ่ายทอดความรู้ หรือให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดี เพื่อสนองความต้องการสำหรับข้าราชการผู้ที่ต้องการค้นคว้า หาความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กฎระเบียบต่างๆ ในสำนักงาน หรือจากผู้ร่วมงาน หรือและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแนวทางความต้องการพัฒนาตนเองที่ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความต้องการในระดับมาก นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีการสนับสนุนพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มอัตรากำลังให้มากกว่าเดิม เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ ที่จะนำมาใช้ปรับปรุงระบบการบริหารงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ให้เหมาะสมกับนโยบายของการปรับปรุงระบบราชการยุคใหม่ และนโยบายการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการให้เกิดประสิทธิผล น่าจะมีผู้เชี่ยวชาญในการกลั่นกรอง รวบรวมกฎ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่อย่างเป็นระบบและมีระเบียบสามารถเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ที่ถือปฏิบัติมานานให้ทันสมัย เหมาะสมกับเหตุการณ์ทันยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาวการณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

และจากคำถามปลายเปิด น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้กระทำไปตามข้อเสนอแนะของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ได้เสนอแนะไว้ในแบบสอบถามปลายเปิดว่าด้านการศึกษาต่อประเด็นเกี่ยวกับต้องการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ต้องการให้ความสะดวกในการขออนุญาตลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือนและไม่ถือวันลา ต้องการให้เปิดหลักสูตรที่หลากหลายสาขาวิชา ด้านการฝึกอบรมประเด็นเกี่ยวกับต้องการอบรมตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ต้องการอบรมด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการประเด็นเกี่ยวกับต้องการให้จัดทัศนศึกษานอกสถานที่ต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ต้องการแสวงหาความรู้จากปราชญ์ท้องถิ่นจากบุคคลเฉพาะทาง ต้องการมีห้องสมุดสำหรับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

จากผลคำถามปลายเปิดเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เล็งเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้มีแนวคิด วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคหรือระดับองค์การที่สอดคล้องในทำนองเดียวกันฮาบินสันและไมเออร์ (สุมาลี รุจิราบัตร 2544 : 197 ; อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2533 : 89 - 90 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers 1964 : 1 - 3) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์การนั้นว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค หรือระดับองค์การ

ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมและมีประโยชน์เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและองค์การ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดังที่นักการศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวถึงสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยผ่านกระบวนการของการศึกษาอันมีเป้าหมายเน้นการประกอบอาชีพ การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาซึ่งองค์การจัดให้มีขึ้นหรือเป็นเรื่องที่บุคคลดำเนินการเองเพื่อที่จะทำงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในอนาคต (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2533 : 87 - 88 ; ชารี มณีศรี 2538 : 90 ; อ้างอิงมาจาก สุมาลี รุจิราบัตร 2544 : 197)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการฝึกอบรมมีค่าสูงที่สุด ประเด็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีในสำนักงานการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรจัดอบรมตามความต้องการของบุคลากร ให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในทุกด้าน โดยร่วมกันคิด ร่วมกันทำ จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี ส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับยุคสมัยและทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดอย่างรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูด้วย

2.3 ควรศึกษาความต้องการของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในเชิงคุณภาพ