

ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์

นพพร กล้าเอม^{1/}

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์” ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการต่างประเทศ และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ โดยเป็นการวิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรด้านการต่างประเทศ จำนวน 110 คน จาก 11 หน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อหาคำตอบในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ พบว่า ด้านการฝึกอบรม ข้อที่พบปัญหามากที่สุดอันดับแรก คือ ควรจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการอย่างทั่วถึง ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในด้านการศึกษา ข้อที่พบปัญหามากที่สุดอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี และด้านการพัฒนาตนเอง ข้อที่พบปัญหามากที่สุดอันดับแรก คือ นโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองต้องกำหนดอย่างชัดเจน ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี

สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ มีดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ควรสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานสามารถจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับด้านการต่างประเทศได้เอง มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน
2. ด้านการศึกษา ควรสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น การสร้างวัฒนธรรมการสอนงานให้เกิดขึ้นในองค์กร การจัดทำคู่มือและมาตรฐานการทำงาน และการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, ด้านการต่างประเทศ

เลขทะเบียนวิชาการ : 62(2)-0519-126

^{1/} กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ กรมปศุสัตว์ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

**Study case for International Personnel Development
of Department of Livestock Development**

Nopporn Klum-em^{1/}

ABSTRACT

The objectives of this study were to research the state problems and needs for international personnel development and guideline in development among the international supporting staff of the Department of Livestock Development. This study used method research by collecting quantitative data from questionnaire as a tool in collecting data process. The sample group of this study was 110 supporting staff from 11 relevant agencies in the central part of Department of Livestock Development according to gender, age and length of work. The collected data was analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results indicated that the state problem, needs and guideline in potential development of international personnel of Department of Livestock Development was presented that training course ranked the first in aspect that had problem was to provide practical training courses among all staff according to personnel needs and most-needed was able to get benefit for their agencies by training officer. For educational management, the first rank of problem was to be a part of establishing scholarship for further study and most-needed was to survey the demand and essential element for further study in every year. For one self-development, the first rank of problem was to establish policy and planning on one self-development clearly and most-needed was to survey the demand and essential element for developing themselves in every year.

As for guideline in potential development of international personnel of Department of Livestock Development, it was shown as follows.

1. Training: training support concerned international activities for international supporting staff of each agency as well as need survey and specific rule for selecting training staff
2. Education: scholarship support for higher education and English preparation for supporting staff
3. One self-development: creating good spirit and providing award or medal of honor for supporting staff with good achievement as well as personnel support for high position and providing coaching method in organization, work manual, job rotate including using modern technology to apply their work

Keywords: Personnel Development, International Activity

Registered No. : 62(2)-0519-126

^{1/}Division of International Livestock Cooperation, Department of Livestock Department,
Ratchathewi, Bangkok

คำนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม เน้นการเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ เป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรนั้น ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development : HRD) จึงเป็นการทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นมีคุณค่ายิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมิใช่ผลกระทบของกิจกรรมแต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรมีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel

สมาน (2522) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ (2525) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

พนัส (2526) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม (2528) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

ดังนั้น โดยสรุปการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมปศุสัตว์ โดยกองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย มาตรการ กฎระเบียบ ข้อตกลง และข้อมูลสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ กำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ กฎระเบียบ กรอบความร่วมมือ ท้าที่ และความตกลง ด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ บริหารจัดการเกี่ยวกับความร่วมมือ การเจรจา การทำความตกลงด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศในระดับทวิภาคี พหุภาคี และองค์การระหว่างประเทศ และดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการปศุสัตว์ไทยให้มีความยั่งยืนในระดับสากล

การพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ มีภารกิจและลักษณะคล้ายกับองค์กรอื่นๆ เช่น การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการปฏิบัติราชการ ณ ต่างประเทศ ตามงบประมาณที่ได้รับอยู่เสมอ แต่ยังมีได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และสำรวจอย่างจริงจังว่า มีแนวโน้มทิศทาง และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านต่างประเทศของกรมปศุสัตว์เป็นอย่างไร ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านต่างประเทศกรมปศุสัตว์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ และสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของกรมปศุสัตว์ให้มีความสำเร็จในโอกาสต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ดำเนินการศึกษา ณ กรมปศุสัตว์ เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน - ตุลาคม 2562 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในชุดข้อมูลเดียวกัน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การประชุมระหว่างประเทศ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การตรวจรับรอง และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ ต่างประเทศ ของบุคลากรในสังกัดกรมปศุสัตว์ ระหว่างปี 2558 - 2561 แล้วนำข้อมูลทุติยภูมิมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. ศึกษาบทบาทภารกิจหน่วยงานของกรมปศุสัตว์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการต่างประเทศ ได้แก่ สำนักพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ สำนักพัฒนาพันธุ์สัตว์ สำนักพัฒนาอาหารสัตว์ สำนักควบคุม ป้องกันและบำบัดโรคสัตว์ สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ กองควบคุมอาหารและยาสัตว์ กองสารวัตรและกักกัน กองส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ และกองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ แล้วนำมาทำการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT analysis)

3. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจาก 11 หน่วยงานๆ ละ 10 คน รวมทั้งหมด 110 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ซึ่งครอบคลุมประเด็นปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากร และนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์โดยกำหนดให้เลือกระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนา ทั้งนี้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ระดับความต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน 5
ระดับความต้องการมาก	ให้คะแนน 4
ระดับความต้องการปานกลาง	ให้คะแนน 3

ระดับความต้องการน้อย ให้คะแนน 2
 ระดับความต้องการน้อยที่สุด ให้คะแนน 1

การแปลผลระดับความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายชื่อและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	หมายถึง	ยังไม่เกิดปัญหา
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	หมายถึง	เริ่มเกิดปัญหา
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีปัญหาในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมากที่สุด

การแปลผลระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายชื่อและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความต้องการในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความต้องการในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยการใช้สมการทางคณิตศาสตร์ คือ $\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ผลการศึกษา

บทบาทภารกิจบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าภารกิจบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ระหว่างปี 2558 - 2561 เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับทวิภาคี พหุภาคี และองค์การระหว่างประเทศ พบว่า โดยภาพรวมจำนวนบุคลากรกรมปศุสัตว์ที่ไปปฏิบัติราชการตามภารกิจต่างๆ ณ ต่างประเทศ เป็นการประชุมระหว่างประเทศ สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาได้แก่ ฝึกอบรม ตรวจรับรอง สัมมนา-เชิงปฏิบัติการ ศึกษาต่อ และดูงาน คิดเป็นร้อยละ 16.87, 14.38, 7.95, 5.62 และ 4.18 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแต่ละปีพบว่า การประชุมระหว่างประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างมากจากร้อยละ 67.83 ในปี 2558 ลดลงเหลือร้อยละ 43.96 ในปี 2561 ในขณะที่ภารกิจด้านการตรวจรับรองมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นจากที่ไม่เคยมีในปี 2558 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.82 ในปี 2561 เช่นเดียวกับ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่เพิ่มเป็นร้อยละ 14.24 ในปี 2561 แสดงให้เห็นว่ากรมปศุสัตว์มีบทบาทสำคัญ

และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ ที่ให้การสนับสนุนด้านการนำเข้า - ส่งออกสินค้าปศุสัตว์ ซึ่งถือได้ว่ากรมปศุสัตว์เป็นองค์กรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

ตารางที่ 1 สถิติเจ้าหน้าที่ที่ไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ระหว่างปี 2558 - 2561

ภารกิจ	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศ								รวม	
	ปี 2558		ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561			
	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ	ราย	ร้อยละ
1. ประชุมระหว่างประเทศ	78	67.83	248	61.69	167	41.23	142	13.96	635	51.00
2. ฝึกอบรม	13	11.30	78	19.40	70	17.28	49	15.17	210	16.87
3. ศึกษาต่อ	21	18.26	17	4.23	15	3.70	17	5.26	70	5.12
4. ดูงาน	3	2.61	6	1.49	38	9.38	5	1.55	51	4.18
5. ตรวจรับรอง	--	--	49	12.19	66	16.30	64	19.82	179	14.38
6. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	--	--	4	1.00	49	12.10	46	14.24	99	7.95
รวม	115	100	402	100	405	100	323	100	1,245	100

ที่มา: กองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ กรมปศุสัตว์ (2562)

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT analysis)

จากยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ปี 2561 - 2565 ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่นำและขับเคลื่อนการปศุสัตว์ของไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในตลาดโลก” มีพันธกิจหลักซึ่งประกอบด้วย

1. พัฒนาศูนย์พัฒนาระบบสุขภาพปศุสัตว์ (บุคลากรกรมปศุสัตว์ เกษตรกร อาสาปศุสัตว์ และผู้ประกอบการ) ให้มีองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างแข็งแกร่ง
2. พัฒนาระบบการผลิตสินค้าปศุสัตว์ตลอดห่วงโซ่การผลิตให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ครอบคลุม ทั้งซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ระบบเครือข่าย ระบบฐานข้อมูล และระบบเชื่อมโยงข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขา เพื่อสนองตอบการใช้งานสำหรับการปศุสัตว์
4. พัฒนาศูนย์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปศุสัตว์ในทุกมิติทั้งด้านวิชาการ ด้านฐานข้อมูล ด้านการผลิต และด้านการตลาด
5. ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารจัดการบุคลากร ร่วมกับการปรับบทบาทองค์กรและการนำองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ เพื่อมุ่งสู่องค์กรชั้นนำ และเป็นองค์กรนำการขับเคลื่อนปศุสัตว์
6. มุ่งประสานความร่วมมือที่เอื้อประโยชน์ต่อการต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์สาขาปศุสัตว์ แสวงหาการรับรองและเป็นที่ยอมรับในตลาดใหม่ ร่วมกันบูรณาการการทำงานกันทั้งในและต่างประเทศ

จากการศึกษายุทธศาสตร์ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมปศุสัตว์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการต่างประเทศ และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกรมปศุสัตว์สามารถสรุปผลออกได้เป็น จุดแข็ง (Strength : S) จุดอ่อน (Weakness : W) โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค (Threat :T) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength : S)

1. กรมปศุสัตว์มีภารกิจที่ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่การผลิตสินค้าปศุสัตว์
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญหลากหลาย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมภารกิจของกรมปศุสัตว์
3. บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านบุคลากร

จุดอ่อน (Weakness : W)

1. กรมปศุสัตว์มีภารกิจที่หลากหลาย ทำให้เจ้าหน้าที่มีภาระงานไม่สมดุลเกิดความสับสนในการปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร
2. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะและการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์อย่างจริงจัง
3. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และขาดความก้าวหน้า
4. ขาดแคลนบุคลากรในสาขาการต่างประเทศ ที่มีความสามารถในระดับสากล
5. ขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

โอกาส (Opportunities : O)

1. การขยายตัวของเมืองและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศ ในระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้นทำให้ความต้องการสินค้าปศุสัตว์ปรับตัวเพิ่มขึ้น
2. การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้าสินค้าปศุสัตว์ มีการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้น
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมีความก้าวหน้า สามารถเข้าถึงได้รวดเร็วและทั่วถึงทุกพื้นที่

อุปสรรค (Threat :T)

1. เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน ต่างประเทศมีการนำมามาตรการกีดกันทางการค้าที่มีใช้ภาษีมาใช้มากขึ้น
2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านบุคลากรของภาครัฐส่งผลต่อนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคลากรของกรมปศุสัตว์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ โดยใช้แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศ จาก 11 หน่วยงาน จำนวน 110 คน ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

การศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 และระดับปริญญาเอก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20

ประเภทตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 94.50 และพนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลลักษณะบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>	ชาย	58	52.70
	หญิง	52	47.30
	รวม	110	100
<u>อายุ</u>	21 - 30 ปี	10	9.10
	31 - 40 ปี	28	25.50
	41 - 50 ปี	34	30.90
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	38	34.50
	รวม	110	100
<u>การศึกษา</u>	ปริญญาตรี	36	32.70
	ปริญญาโท	54	49.10
	ปริญญาเอก	20	18.20
	รวม	110	100
<u>ประเภทตำแหน่ง</u>	ข้าราชการ	104	94.50
	พนักงานราชการ	6	5.50
	รวม	110	100
<u>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</u>	น้อยกว่า 1 ปี	4	3.60
	1 - 5 ปี	22	20.00
	5 - 10 ปี	8	7.30
	10 - 15 ปี	12	10.90
	15 - 20 ปี	6	5.50
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	58	52.70
	รวม	110	100

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศ

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมในปัจจุบันของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ ด้านการฝึกอบรมพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด อันดับแรก คือ หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย = 2.36) รองลงมาคือ มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 2.40) มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี (ค่าเฉลี่ย = 2.41) มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ด้านการต่างประเทศ) (ค่าเฉลี่ย = 2.60) และบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันด้านการฝึกอบรมเป็นรายข้อ

ระดับความเหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการฝึกอบรม			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็น ในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	2.41	0.95	มีปัญหาในระดับมาก
2. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณา ในการจัดฝึกอบรม	2.40	0.93	มีปัญหาในระดับมาก
3. หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม ความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	2.36	0.93	มีปัญหาในระดับมาก
4. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ด้านการต่างประเทศ)	2.60	0.91	มีปัญหาในระดับมาก
5. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	2.92	0.85	มีปัญหาในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมในปัจจุบันของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ ด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด อันดับแรก คือ บุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การลาศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย = 2.34) รองลงมาคือ มีการจัดหาข้อมูลสถานที่เพื่อศึกษาต่อและแจ้งหลักเกณฑ์ ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.38) มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.52) มีการสนับสนุน ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 2.52) และมีการสำรวจความต้องการและความ จำเป็นในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี (ค่าเฉลี่ย = 2.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันด้านการศึกษาเป็นรายข้อ

ระดับความเหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการศึกษา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็น ในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	2.54	0.93	มีปัญหาในระดับมาก
2. บุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ	2.34	0.94	มีปัญหาในระดับมาก
3. มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการ ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์	2.52	0.97	มีปัญหาในระดับมาก
4. มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตาม ความเหมาะสม	2.52	0.97	มีปัญหาในระดับมาก
5. มีการจัดหาข้อมูลสถานที่เพื่อศึกษาต่อ และแจ้ง หลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	2.38	0.99	มีปัญหาในระดับมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในปัจจุบัน ของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ ด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ด้านที่พบ ปัญหามากที่สุด อันดับแรก คือ มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 2.40) รองลงมาคือ มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี (ค่าเฉลี่ย = 2.49) มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรมการทำงานวิจัย การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.49) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet หรือ e-learning (ค่าเฉลี่ย = 2.74) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาส แสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันด้านการพัฒนาตนเองเป็นรายข้อ

ระดับความเหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการพัฒนาตนเอง			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็น ของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี	2.49	0.92	มีปัญหาในระดับมาก
2. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ คอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet หรือ e-learning	2.74	0.88	มีปัญหาในระดับปานกลาง
3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน	2.74	0.96	มีปัญหาในระดับปานกลาง
4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงาน ทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรมการทำงานวิจัย การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน	2.49	0.94	มีปัญหาในระดับมาก
5. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการ พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	2.40	0.93	มีปัญหาในระดับมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ ด้านการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมา คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี (ค่าเฉลี่ย = 3.56) มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ด้านการต่างประเทศ) (ค่าเฉลี่ย = 3.47) หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) และมีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศด้านการฝึกอบรมเป็นรายข้อ

ระดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการฝึกอบรม			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	3.56	0.99	มีความต้องการในระดับมาก
2. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	3.40	0.95	มีความต้องการในระดับมาก
3. หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	3.45	0.91	มีความต้องการในระดับมาก
4. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ด้านการต่างประเทศ)	3.47	0.93	มีความต้องการในระดับมาก
5. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.63	0.88	มีความต้องการในระดับมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ ด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี (ค่าเฉลี่ย = 3.52) รองลงมา คือ มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.41) มีการจัดหาข้อมูลสถานที่เพื่อศึกษาต่อและแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.36) มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.34) และบุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ตามลำดับ

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ ด้านการพัฒนาตนเอง พิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี (ค่าเฉลี่ย = 3.61) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.58) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet หรือ e-learning (ค่าเฉลี่ย = 3.56) มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรมการทำงานวิจัย การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และมีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศด้านการศึกษาเป็นรายข้อ

ระดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการศึกษา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	3.52	0.83	มีความต้องการในระดับมาก
2. บุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ	3.25	0.94	มีความต้องการในระดับปานกลาง
3. มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์	3.34	0.98	มีความต้องการในระดับปานกลาง
4. มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.41	0.95	มีความต้องการในระดับมาก
5. มีการจัดหาข้อมูลสถานที่เพื่อศึกษาต่อและแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	3.36	0.96	มีความต้องการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศในด้านการพัฒนาตนเองเป็นรายข้อ

ระดับความต้องการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการพัฒนา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี	3.61	0.97	มีความต้องการในระดับมาก
2. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet หรือ e-learning	3.56	0.91	มีความต้องการในระดับมาก
3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน	3.58	0.95	มีความต้องการในระดับมาก
4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรมการทำงานวิจัย การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน	3.56	0.91	มีความต้องการในระดับมาก
5. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	3.50	0.97	มีความต้องการในระดับมาก

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ดังนี้

1. การดำเนินงานด้านต่างประเทศของกรมปศุสัตว์จำกัดอยู่เฉพาะบางตำแหน่งสายงาน
2. ควรให้มีการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษพื้นฐานกับบุคลากร ทุกระดับ ทุกสายอาชีพอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
3. ควรเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะให้ตนเองมากขึ้น
4. บุคลากรในส่วนกลางมีข้อได้เปรียบและมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการต่างประเทศมากกว่าส่วนภูมิภาค
5. การพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศส่วนใหญ่จำกัดอยู่ที่บางตำแหน่ง เช่น นายสัตวแพทย์ ละเอียดตำแหน่งงานอื่นๆ
6. ควรจัดให้มีการแนะแนวทางการศึกษาต่อจากรุ่นที่สุ่มรุ่นน้อง โดยขยายโอกาสไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการในทุกๆ ด้าน เพื่อผลิตบุคลากรรองรับการพัฒนาของเทคโนโลยีที่กำลังก้าวหน้า โดยกรมปศุสัตว์จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านนี้
7. มีบุคลากรที่ต้องทำงานด้านการต่างประเทศอยู่ในสำนัก/กองต่างๆ หลายท่าน ควรมีการจัดกลุ่มพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์มีความโดดเด่น มีบุคลากรที่มีคุณภาพกระจายอยู่ทั่วทุกหน่วยงาน และมีความมั่นใจว่าบุคลากรเมื่อได้รับให้ไปปฏิบัติราชการและเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศอย่างต่อเนื่องและทุกปี
9. ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการอบรม การสัมมนาเรื่องต่างประเทศ ให้มากกว่านี้ และหากเป็นไปได้ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้เดินทางไปต่างประเทศได้นำเสนอสิ่งที่ได้ให้แก่เจ้าหน้าที่ท่านอื่นๆ ได้ทราบด้วย
10. ผู้ที่เคยได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้วยังคงได้รับโอกาสซ้ำอีก ในขณะที่ ผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการพัฒนาก็ยังขาดโอกาสได้รับการพัฒนาจึงทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง
11. หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการในเรื่องการพัฒนาบุคลากร แต่บุคลากรไม่ได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการเนื่องจากมีแต่หลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้อง
12. นักวิชาการส่วนใหญ่มีทักษะทางภาษาอังกฤษน้อย อายุมากเกิน และมีภาระการทำงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มเติมโดยเฉพาะด้านต่างประเทศ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการทดสอบภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกปีเพื่อเตรียมพร้อมอยู่เสมอ

จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ โดยภาพรวมปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ทั้งในด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาตนเองในระดับปานกลางถึงมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับรายงานของ จารุเนตร (2559) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ในด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และในด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ทั้งนี้ วิจิตร (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ดังนั้น เทคนิคการสอน

จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนต้องเลือกให้เหมาะสม ในขณะที่การศึกษาเป็นกระบวนการต่างๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองมี 2 วิธี คือ 1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยโดยครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงการลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ และ 2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันการศึกษา แหล่งวิทยบริการ และการสื่อสารมวลชน ซึ่งแหล่งวิทยบริการอาจอยู่ในที่ทำงาน และในชุมชน (Good, 1973)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์

จากผลการศึกษาบทบาทภารกิจบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความต้องการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ สามารถนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม กรมปศุสัตว์ควรมีการสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานสามารถจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับด้านการต่างประเทศได้เอง ควรมีการดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและยังจะช่วยให้เกิดการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการอีกด้วย และควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน

2. ด้านการศึกษา กรมปศุสัตว์ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ควรเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร

3. ด้านการพัฒนาตนเอง กรมปศุสัตว์ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ควรสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ควรสร้างวัฒนธรรมการสอนงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรดำเนินการจัดทำคู่มือและมาตรฐานการทำงานซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง Career Path และควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ นอกจากนี้ ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง 110 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านการต่างประเทศ

1.1 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันด้านการฝึกอบรม ข้อที่พบปัญหามากที่สุดอันดับแรกคือ หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.2 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันด้านการศึกษา ข้อที่พบปัญหามากที่สุดอันดับแรกคือ บุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษาต่อ ข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี

- 1.3 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบันด้านการพัฒนาตนเอง ข้อที่พบปัญหามากที่สุดอันดับแรก คือ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน ข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงาน และจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน
2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศ
 - 2.1 ระดับความต้องการพัฒนาในด้านการฝึกอบรม ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดอันดับแรก คือ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม
 - 2.2 ระดับความต้องการพัฒนาในด้านการศึกษา ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี ข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ บุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การลาศึกษาต่อ
 - 2.3 ระดับความต้องการพัฒนาในด้านการพัฒนาตนเอง ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี ข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน
3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์
 - 3.1 ด้านการฝึกอบรม ควรสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานสามารถจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับด้านการต่างประเทศได้เอง มีการดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร และมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน
 - 3.2 ด้านการศึกษา ควรสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร
 - 3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น การสร้างวัฒนธรรมการสอนงานให้เกิดขึ้นในองค์กร การจัดทำคู่มือและมาตรฐานการทำงาน และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ น.สพ. วีชรพล โชติยะปุตตะ ผู้อำนวยการกองความร่วมมือด้านการปศุสัตว์ระหว่างประเทศ และเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กรมปศุสัตว์. 2561. แผนยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของกรมปศุสัตว์ ปี 2561 – 2565. กองแผนงาน, กรมปศุสัตว์, กรุงเทพฯ.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. 2559. แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2525. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. องค์กรศิลปบริหารพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2528. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, พิษณุโลก.
- สมาน รังสิโยภุชฎ์. 2522. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., กรุงเทพฯ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. 2559. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, กรุงเทพฯ.
- วิจิตร อวาทกุล. 2550. การฝึกอบรม. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Good, C. V. 1973. Dictionary of Education. McGraw-Hill, New York

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศ
 (โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดแล้วเลือก โดยมีกำหนด
 เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด)

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน					การพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศ	ระดับความต้องการพัฒนา				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					ด้านการฝึกอบรม 1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี 2. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม 3. หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง 4. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 5. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน					การพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศ	ระดับความต้องการพัฒนา				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					ด้านการศึกษา 1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี 2. บุคลากรด้านการต่างประเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ 3. มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ 4. มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม 5. มีการจัดหาข้อมูลสถานศึกษา และการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อ และรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน					

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน					การพัฒนาบุคลากรด้านการต่างประเทศ	ระดับความต้องการพัฒนา				
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					ด้านการพัฒนาตนเอง 1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี					
					2. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet หรือ e-learning					
					3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงาน และจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน					
					4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรมการทำงานวิจัย การเขียนคู่มือ การปฏิบัติงาน					
					5. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน					

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....