

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครอง
จังหวัดสุพรรณบุรี*

Development of personnel to increase the efficiency of the operation of the
Suphan Buri Provincial Administration Office

ธีรศักดิ์ ไชยพล**

Teerasak Chaipol

6314832059@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร แนวทางการแก้ไขปัญหา และแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ การอบรม สัมมนา การสลับหมุนเวียนงานกันทำ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง หรือไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความเท่าเทียมกันในการพัฒนาความรู้ของบุคลากร 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาบุคลากรโดยไม่ต้องใช้งบประมาณ มีการติดตามประเมินผลหลังจากที่กลับจากการฝึกอบรม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และมีการวางแผนด้านบุคลากร การทำงาน ลดขั้นตอนความยุ่งยากในการทำงาน 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การทำงานกันเป็นทีม การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; บุคลากร; ประสิทธิภาพ

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

**นักศึกษาลูกศรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งมีการค้นพบวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการบริหารจัดการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี (พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557, หน้า 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ข ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลโดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 กำหนดไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) ที่กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรม และการตอบสนองของประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ

รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐ มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ, 2563, หน้า 3)

ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบภารกิจและหน้าที่ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงานจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐนั้นมักจะมีปัญหาอุปสรรคมากมายเกี่ยวกับทางด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพและไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการเท่าที่ควร ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้ที่มาติดต่อราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว ซึ่งบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ในการพัฒนาให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ หรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการในตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ สังกัดที่ทำการจังหวัดสุพรรณบุรี โดยในการปฏิบัติงานเห็นว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถที่รอบด้านและจะต้องใช้ความรู้ดังกล่าวในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้ประชาชนในพื้นที่ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Document Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจาก วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หนังสือสั่งการ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
2. งานวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง และกลุ่มงานการเงินและบัญชี
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 61) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 13 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1) หัวหน้ากลุ่มงาน ทั้ง 3 กลุ่มงาน ได้แก่ อำเภอจังหวัด ป้องกันจังหวัด และเสมียนตราจังหวัด ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละกลุ่มงาน จำนวน 3 คน
 - 2) ข้าราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ซึ่งเป็นหัวหน้างานผู้รับผิดชอบงานในแต่ละฝ่ายของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 4 คน
 - 3) ข้าราชการ ตำแหน่งนิติกร ซึ่งปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยความสะดวกและนิติกร จำนวน 1 คน
 - 4) ข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ในแต่ละงานจำนวน 2 คน
 - 5) ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 2 คน
 - 6) พนักงานราชการ ซึ่งเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของข้าราชการของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเรียงเหมือนกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2563, หน้า 75) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายในการสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า สำหรับในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือเอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงปัญหาในการพัฒนาบุคลากร แนวทางการแก้ไขปัญหา และแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

(1) การอบรม สัมมนา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี กระบวนการดังกล่าวเป็นการเพิ่มความรู้ของบุคลากรที่มีอยู่เดิมในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้และมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยการส่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานหรือตามที่กรมการปกครองกำหนด ในการไปอบรมบุคลากรได้ไปเรียนรู้วิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนั้น การอบรมยังช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพต่อไป

(2) การสลับหมุนเปลี่ยนงานกันทำ เป็นการแลกเปลี่ยนงานหรือให้บุคลากรของหน่วยงานได้สลับมาเรียนรู้งานในด้านอื่น เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้และมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น

(3) การสอนงาน เป็นการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างานของแต่ละงานโดยการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาจากการอบรมสัมมนาหรือศึกษาโดยวิธีการอื่น ซึ่งจะนำมาสอนหรือถ่ายทอดให้แก่ผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของตน หรือการสอนงานโดยการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีการสลับหมุนงานกันทำ

(4) การประชุมเพื่อวางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละงานนั้นมีความพร้อมในการทำงาน มีการศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมา นั้นถูกต้องเป็นไปตามระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติที่กรมการปกครองได้กำหนด

(5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย แนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันสามารถที่จะเรียนรู้ได้จากหลากหลายช่องทาง เช่น หนังสือสั่งการ เอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน หรือสื่อออนไลน์

(6) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้ เพื่อทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

(7) การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อศึกษาเรียนรู้วิธีการทำงานในพื้นที่หรือชุมชนต่าง ๆ และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

(8) การมอบหมายภารกิจงานเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกเรียนรู้งานในส่วนอื่น ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตัวเอง และสามารถทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

(1) งบประมาณไม่เพียงพอ หรือขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ต้องใช้งบประมาณ เช่น การจัดโครงการอบรมของหน่วยงาน การเดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

(2) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ขาดทัศนคติที่ดีในการศึกษาเพื่อเรียนรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมาย หรือไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(3) ขาดความเท่าเทียมกันของบุคลากร ในการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบางหลักสูตรกำหนดคุณสมบัติของผู้อบรมเฉพาะในส่วนของหัวหน้างานผู้รับผิดชอบเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยเหลือไม่สามารถเข้าอบรมได้

(4) ปัญหาเรื่องหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่มีความหลากหลาย ไม่มีความรู้ใหม่ ๆ ที่เพิ่มเติมจากเดิม จากการอบรมในครั้งที่ผ่านมา

(5) ปัญหาบุคลากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ เนื่องจากอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ เช่น ไม่สะดวกในการเดินทาง ติดภารกิจงานสำคัญ หรือภารกิจครอบครัว

(6) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร โดยการมอบหมายภารกิจงานเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกเรียนรู้งานในส่วนอื่น ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายจะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเดิมอยู่เป็นประจำ เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ และความรู้ในการทำงาน

3. แนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

(1) ต้องวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

(2) ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ ในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ เช่น การให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง การสลับหมุนเวียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้งานในด้านอื่น

(3) ในการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการติดตามประเมินผล หลังจากทีกลับจากการฝึกอบรมว่ามีความรู้หรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

(4) ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน หรือส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับงานที่ทำ เพราะสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้

(5) ต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เพียงพอตามปริมาณงาน มีการวางแผนในการทำงาน ลดขั้นตอนความยุ่งยากในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้นนั้น ได้แก่

(1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นนั้น จะต้องมีการทำงานกันเป็นทีม ในหน่วยงานจะต้องมีการประชุมเพื่อวางแผน หรือกำหนดขั้นตอนในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานเพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) ต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้านให้มีความเหมาะสม บุคลากรในการปฏิบัติงานต้องมีอย่างเพียงพอ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องมีอย่างเพียงพอ และบุคลากรในหน่วยงานก็ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

(3) การสร้างค่านิยมที่ดีให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมตามมา

(4) ต้องพัฒนาตัวบุคคลของแต่ละคนให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง หรือการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การประเมินเลื่อนเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

(5) จะต้องมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงาน เนื่องจากในการอบรมนั้นมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มาถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมได้

(6) ควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยกระบวนการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

(7) ฝึกทักษะในการติดต่อประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่มความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวของแต่ละบุคคล และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

อภิปรายผล

1. กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ การอบรม สัมมนา การสลับหมุนเวียนงานกันทำ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วันเพ็ญ ศรีแก้ว (อ้างถึงในปริยาภัทร ศรีเพชร, 2558 หน้า 16-20)) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบหรือกระบวนการของการพัฒนาในแต่ละองค์กรที่มีการเลือกใช้ที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การฝึกอบรม วิธีฝึกอบรมที่เรียกว่าสัมมนา การศึกษาต่อ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี (อ้างถึงในรุ่งรัตนา บุญ-หลง, 2560, หน้า 10-12) ซึ่งได้แบ่งวิธีการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการทำงานไว้ 8 วิธี คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564, หน้า 6) โดยได้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก ชุณหะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนในหน่วยงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และยังสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ สุพัตรา หาญพัฒนเจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลปลายพระยา อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ พบว่า กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญที่บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ นำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นทิศทางเดียวกัน โดยแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ ดังกล่าวได้กำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ ๓ ประการได้แก่ 1) ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนารอบทักษะ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล 3) การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับ กรมการปกครอง (2565) ซึ่งได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการ ได้รับทราบถึงนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ตลอดจนจนแนวทาง ระเบียบกฎหมายและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน โดยได้กำหนดให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคน จะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้ง 3 กระบวนการ ได้แก่ การปฐมเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning ของสำนักงาน ก.พ.) และการอบรมสัมมนาพร้อมกันตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (6 เดือน) โดยจะต้องนำผลการประเมินฯ ของทั้ง 3 กระบวนการมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า มีปัญหาทางด้านงบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง หรือไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความเท่าเทียมกันในการพัฒนาความรู้ของบุคลากร และบุคลากรไม่สามารถเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของรุ่งนภา แสนยะ (อ้างถึงใน ปริญญาภัทร ศรีเพชร, 2558, หน้า 25-27) ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่มักจะมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ มักจะพบว่ามีงบประมาณจำกัด หากดำเนินการย่อมทำได้ยากเพราะทำให้หน่วยงานสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ หรือปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคนอาจไม่ให้ความร่วมมือและความสนใจเท่าที่ควร โดยเห็นว่าเป็นการพักผ่อนหรือเพื่อเป็นการพบปะเพื่อนฝูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถวี คำศรีวาท (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ปัญหาการขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้น ปัญหาขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นและสภาพปัญหาก่อนการพัฒนา และปัญหาบุคลากรไม่นำความรู้มาประยุกต์ใช้

3. แนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า มีแนวทางในแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร, ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ, ต้องมีการติดตามประเมินผลหลังจากที่กลับจากการฝึกอบรมว่ามีความรู้หรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่, ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน, และมีการบริหารจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เพียงพอตามปริมาณงาน มีการวางแผนในการทำงาน ลดขั้นตอนความยุ่งยากในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถวี คำศรีวาท (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร คือ ปรับเปลี่ยนนโยบายและสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรโดยไม่ใช้งบประมาณให้มากขึ้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและสภาพปัญหาก่อนดำเนินการพัฒนาหรือกำหนดให้มี

ระบบการติดตามและประเมินผลในภาพรวม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ โคนแดง (2563) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเขต ป้อมปราบศัตรูพ่าย พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา คือดำเนินการตามงบประมาณที่มีอยู่จริง และใช้ งบประมาณนั้นให้เพียงพอและครอบคลุม โดยการตัดรายการหรือขั้นตอนที่เห็นว่าไม่จำเป็นออก ใช้งบประมาณอย่างจำกัดและระมัดระวัง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และงบประมาณในการดำเนินงานให้กับบุคลากรที่มีส่วนร่วมได้รับทราบเพื่อให้เข้าใจในบริบทปัญหาและ อุปสรรค ในการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรีให้ดียิ่งขึ้นนั้น จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า จะต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้าน ให้มีความ เหมาะสม เช่น บุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องมีความเพียงพอ บุคลากรในหน่วยงานก็ต้อง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ต้องมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยกระบวนการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จากการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรคือจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ยึดหลักบุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้อง นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกร ปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

(1) ด้านบุคลากร ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน หรือบริหารจัดการด้านบุคลากร ของหน่วยงานให้เพียงพอกับปริมาณของงาน เมื่อมีบุคลากรเพียงพอ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมก็จะ สามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) ด้านการปฏิบัติงาน ในการทำงานจะต้องมีการประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ต้องมีการทำงานกันเป็นทีม กำหนดรายละเอียดขั้นตอนในการทำงาน ลดหรือตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อสามารถ นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ เพราะบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอของแต่ละอำเภอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

(2) ควรที่จะศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ และนำผลของการวิจัยนั้น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกัน เพื่อให้เห็นผลหรือความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการต่างๆ ได้อย่างชัดเจน และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

(3) ควรกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความหลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม เช่น บุคลากรที่เคยปฏิบัติงานอยู่ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี หรือบุคลากรในตำแหน่งลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2565). *หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ประจำปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ชิตชนก ชุณฺช. (2562). *การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597738058_6114832040.pdf
- นาถวี คำศรีวาท. (2563). *การพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614224794_6214830058.pdf
- ปรียาภัทร ศรีเพชร. (2558). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม*. กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.
- รุ่งรัตนา บุญ-หลง. (2560). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0*. การศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563) *แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614239626_6214830001.pdf

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุพัตรา หาญพัฒนเจริญ. (2561). *การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลปลายพระยา อำเภอ
ปลายพระยา จังหวัดกระบี่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565,*
จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566380631_6014832051.pdf
- สุภางค์ จันทวานิช. (2563). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 25)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ โลกแดง. (2563). *การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์การแห่งความสุข
กรณีศึกษาสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565,*
จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614238985_6214830014.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
พ.ศ. 2563 - 2565*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.