

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Enhancing work potential of Registrar Department,
Phra Nakorn Si Ayutthaya Provincial Land Office

ศักดิ์ดา ไหมเหลือง

Sakda Mailueng

6514832067@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาใช้ในงานทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้ในงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้เลือกงานทะเบียนคือการรับคำขอนิติกรรม1 ของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยามาเป็นกรณีศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ผลวิจัยพบว่า 1) แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มาใช้ในงานทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ด้านบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน ตามกฎกระทรวงที่มีผลบังคับใช้ ในด้านการใช้ทรัพยากรของเราอย่างมีวินัยและประหยัด ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 2) ผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาใช้ในงานทะเบียนราษฎร ของเทศบาลตำบลบางเมือง คือความพึงพอใจของประชาชนในการได้รับบริการ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับคำชมเชยจากประชาชนผู้มาใช้บริการ

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Keyword : Enhancing work potential of Registrar Department,

Phra Nakorn Si Ayutthaya Provincial Land Office

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ ร.ศ. 120 จึงถือได้ว่าสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาก่อตั้งก่อนกรมที่ดิน สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอาคาร "หอทะเบียน" แห่งแรกของประเทศไทย ก่อสร้างมาเป็นเวลาประมาณร้อยกว่าปี กรมศิลปากรได้ขึ้นทะเบียนโบราณสถานไว้แล้ว เพื่อเป็นการอนุรักษ์ตัวอาคารหลังนี้ไว้เป็นอนุสรณ์และให้อนุชนรุ่นหลังได้ศึกษา จึงได้บูรณะซ่อมแซมเมื่อปี พ.ศ. 2539 เพื่อใช้เป็นสถานที่รับรองประชาชนที่มาใช้บริการในการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินที่อยู่ในเขตความรับของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเขตพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบมีด้วยกันทั้งหมด 5 อำเภอ ประกอบด้วย 1.อำเภอพระนครศรีอยุธยา 2. อำเภอบางไทร 3.อำเภอบางปะหัน 4.อำเภอบางบาล และ 5.อำเภอนครหลวง

สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรทางด้านการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลายด้านเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องในสังคมนั้น ต้องพัฒนาส่วนรวมการสร้างสามัคคีในกลุ่มคน และพร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขกาย และใจและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ระดับหน่วยงาน ซึ่งโดยรวมยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการทำงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงาน การจัดทำแผน กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่กระบวนการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีปฏิบัติและเจตคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของภาระงานของภาครัฐแนวใหม่ และกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาวะการแข่งขันไร้พรมแดน ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของผู้ศึกษาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปโดยรวมยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการทำงาน จากสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานการจัดทำแผนกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่กระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีปฏิบัติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องปรับตัวให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานของภาครัฐแนวใหม่และกระแสการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดนด้วยสภาพการณ์เช่นนี้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัยผู้วิจัยโดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ให้กำหนดประชากรไว้ คือ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 15 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเนื่องจากผู้ศึกษามีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant Interview) คือการสัมภาษณ์โดยกำหนดตัวผู้ตอบเป็นการเฉพาะเจาะจง เพราะผู้ตอบเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ศึกษา ซึ่งบุคคลประเภทนี้เรียกว่า "ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ" อันเป็นการที่ผู้ศึกษาได้ดำเนินการพิจารณาเลือกด้วยตนเองเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ ได้รับจากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพมาดำเนินการประมวลผลข้อมูลอันนำไปสู่ข้อค้นพบต่อไป

2. **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)** คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 15 คน ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการต้น จำนวน	1	คน
หัวหน้าฝ่ายทะเบียน จำนวน	1	คน
หัวหน้างาน จำนวน	2	คน
นักวิชาการที่ดิน จำนวน	5	คน
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน	6	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคน และการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่นโดยลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง (Structured Interview) จากผู้ให้การสัมภาษณ์ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านฝ่ายทะเบียนในการแสวงหาข้อเท็จจริง การสัมภาษณ์มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิดคำถามต่างๆ ได้ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าแล้ว เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเหมือนกัน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่างๆ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษามาถึงแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการบริหารจัดการให้ห้องค์การไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วในการให้บริการของประชาชน

สำหรับกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่ามาใช้ในการศึกษาค้างนี้ได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ กระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ อันมีสาระสำคัญโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. เมื่อผู้ศึกษาได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และทำการทดสอบผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกและบันทึกเสียงโดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้งและการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) ใช้การสัมภาษณ์แบบรายบุคคลใช้คำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระทำให้ข้อมูลหลากหลายแง่มุม

2. เมื่อได้แบบสัมภาษณ์กลับคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์และทำการศึกษาและนำข้อมูลคำตอบที่สมบูรณ์ในแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์หาข้อมูลทางขั้นตอนเชิงคุณภาพต่อไป

ผู้ศึกษาทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ โดยใช้วิธีดำเนินการศึกษา 2 วิธี คือ

1.1 วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปจากหนังสือ เอกสารวิชาการต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวารสาร บทความ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 วิธีวิจัยภาคสนาม (Field Research)

เป็นการศึกษาวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่แน่นอน (Structured Interview) ในการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นไว้ล่วงหน้าเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นการสอบถามแบบปลายเปิดและ ใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง อรรถรรณ พิงเพราะ 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล
2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่างๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช้ข้อมูลตัวเลข แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มี

"รายละเอียด" และ "ลึก" และมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร

ดังนั้น ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่างๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่างๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผลซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณนาไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงานเพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประเด็นในการสอบถาม
3. กำหนดรูปแบบการสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามตามประเด็นและรูปแบบคำถามที่กำหนด
5. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
6. นำผลจากข้อ 5 มาปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถามฉบับจริง
7. พิจารณาปรับข้อคำถามมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
8. พิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคน และการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่นโดยลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง (Structured Interview) จากผู้ให้การสัมภาษณ์ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านฝ่ายทะเบียนในการแสวงหาข้อเท็จจริง การสัมภาษณ์มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิดคำถามต่างๆ ได้ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าแล้ว เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเหมือนกัน

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) สำคัญ (Key Informants) โดยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) จากการสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายรวมทั้งหัวหน้าส่วน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงการสังเกตแบบมีส่วนร่วมซึ่งนำมาสรุปและนำเสนอข้อมูลดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

4.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานในฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินแบ่งงานออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการโดยต้องใช้นโยบายการดำเนินการดังนี้

4.1.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การดำเนินการ

- **การฝึกอบรม** หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้หลักการ การใช้โปรแกรมในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามข้อกำหนด ระเบียบ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายทะเบียน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นข้าราชการที่ดินตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการโดยบรรจุมาใหม่ไม่เกิน 1 ปี รุ่นละไม่เกิน 64 คน

นักวิชาการที่ดินมีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมในหัวข้อการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน ส่วนนักวิชาการที่ดินที่มีวุฒิ การศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูง

กว่าปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมในหัวข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

- **การศึกษา** ฝ่ายทะเบียนที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีบุคลากรทั้งหมด 15 คนมีคนที่ไม่จบปริญญาตรีทั้งหมด 5 คนโดยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับชำนาญงานซึ่งการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะอยู่ในวงแคบกว่าระดับปฏิบัติการทำให้งานนั้นไม่ต่อยอดหรือไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความล่าช้า เช่น การจดทะเบียนขาย ให้ ผาก เป็นต้น

นักวิชาการที่ดินที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานิติศาสตร์ และสาขาวิชาอื่นๆ มีความต้องการฝึกอบรมในหัวข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม ส่วนนักวิชาการที่ดินที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชารัฐศาสตร์มีความต้องการฝึกอบรมในหัวข้อความละเอียดรอบคอบในการจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม

- **การพัฒนา** การพัฒนาคนให้สอดคล้องกับทักษะของมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบในศตวรรษที่ 21 และให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศภายใต้ความเชื่อมั่นที่ว่าคนเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่กรมที่ดิน 4.0 เพื่อมุ่งพัฒนาข้าราชการ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ว่า

“...รูปแบบการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป บ้างก็ทำงานเพราะต้องการทำเงินเดือนเพียงอย่างเดียว บ้างก็ทำงานเพียงเพราะความสนุก ซึ่งไม่นานก็จะเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานไปได้ เป็นที่น่าเสียดายสำหรับคนที่มีศักยภาพในการทำงานที่เพียบพร้อม นี่ก็เป็นสิ่งที่คุณควรมีการเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเพื่อพัฒนาตัวเอง ส่วนบางคนเข้ามาทำงาน เพราะต้องการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ เพื่อการเติบโตในภายหน้าเพราะฉะนั้นการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง สิ่งที่คุณไม่ควรเมินก็คือ การพัฒนาตัวเองในการทำงาน (Self-Improvement at work) การเพิ่มพูนทักษะเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มความเป็นมืออาชีพในตำแหน่งงานนั้นมากขึ้น นี่จะทำให้คุณสามารถก้าวหน้าในการทำงานไปในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม...”

“...ควรมีแนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรมการสอนแนะนำเหมือนพี่สอนน้องและการฝึกปฏิบัติการอภิปรายร่วมกัน การจัดทำหนังสือคู่มือ และการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์...” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

4.2 แนวทางในการประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.1 แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในยุคดิจิทัลปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก และมีส่วนช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย หลายองค์กรเริ่มนำเทคโนโลยีต่างๆ นี้มาใช้ปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และนี่คือหนึ่งในเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการที่ติดฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- **ด้านความรู้** บุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรมีความรู้ในเรื่องต่างๆดังนี้ ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้เรื่องการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน ความรู้เรื่องงานอื่นๆ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านเทคนิคการพูด การสื่อสาร และการนำเสนอ ความรู้ด้านระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการและมีความรู้ด้านวินัยข้าราชการ

“บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีความรู้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาศักยภาพในเรื่องต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

- **ด้านทักษะ** บุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดิน ควรมีทักษะในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ทักษะด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจและทักษะด้านการวิเคราะห์และจับประเด็น

- **ด้านอุปนิสัยที่ดีในการทำงาน (Attributes)** “บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีอุปนิสัยที่ดีในการทำงานมากขึ้นซึ่งเกิดจากการปรับเปลี่ยนความคิดและการได้รับการพัฒนาศักยภาพในเรื่องต่างๆ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

“การที่ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ นั้นทำให้เกิดอุปนิสัยที่ดีในการทำงาน ปรับทัศนคติสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมากขึ้น เนื่องจากว่าการมีอุปนิสัยที่ดีในการทำงานแล้วก็จะทำให้ตนเองมีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั่นเอง” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

ก.ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรการพิจารณาทักษะ สมรรถนะ และคุณวุฒิ ที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละตำแหน่งในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจและสอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่องค์การต้องการ และเหมาะสมกับปริมาณงานในการบริการประชาชนด้านทะเบียนที่ดินโดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) และได้มีการวิเคราะห์ทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์รวมถึงความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการขอรับจัดสรร

อัตรากำลังเพิ่มใหม่และเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

“...ควรพัฒนาทางการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร...”(จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

ข. บรรยายการทำงานและสวัสดิการของบุคลากร แผนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสม ซึ่งมีการสำรวจความพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

“...ต้องการให้พัฒนาด้านทักษะบุคลิกภาพ การตอบคำถามประชาชน การถูกยู่ยงจากคำถามต่างๆที่ประชาชนถาม เพราะว่าต้องใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชนที่มีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันทำให้เกิดความกดดันต่อตัวเจ้าหน้าที่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง...”(จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

- ความผูกพันของบุคลากร

ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดจากการถ่ายทอดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ จากสำนัก/กอง ลงสู่ระดับบุคคล (IPA) มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานและประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชย และให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน นอกจากนี้กรมที่ดินยังได้ให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นประจำปี ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการซึ่งข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษด้วย

“...การพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อการเติบโตก้าวหน้าในการทำงานของคุณ เพราะการทำงานนั้นไม่เพียงแต่เป็นการทำงานเพื่อเงินเดือนหรือเป็นการทำงาน แต่การทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นคือ การเพิ่มพูนทักษะที่ดีและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร เพราะการที่เรามีทักษะในตัวเองเรายังสามารถทักษะที่มีนั้นไปใช้กับหน่วยงานแห่งใหม่ได้เมื่อเราเติบโตขึ้นเป็นหัวหน้างานและมีผู้ใต้บังคับบัญชา...”(จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมที่ดินได้มีแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมที่ดิน และได้สำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดให้มีการจัดสวัสดิการที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และได้นำผลการสำรวจมาจัดทำแผนงาน/โครงการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

- “ 1. งบประมาณยังไม่เพียงพอกับบุคลากรที่มีจำนวนมาก
2. เครื่องมือ ด้านเทคโนโลยี ยังไม่รองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาในด้านการฝึกอบรมต่างๆ
4. ระยะเวลาในการฝึกอบรมกับความรู้ที่จะได้รับยังไม่สอดคล้องเท่าที่ควร

5. ปัญหาการรับรู้ปัญหาในการรับรู้ข้อมูลที่แท้จริงของการพัฒนาในแต่ละระบบเพื่อมาส่งต่อและถ่ายทอดให้แก่บุคลากรใน หน่วยงานยังเป็นไปได้ช้า ทำให้บุคลากรบางกลุ่มยังไม่เข้าใจและขาดการรับรู้ถึงการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ

6. หลักสูตรในการจัดฝึกอบรมควรเพิ่มหลักสูตรสอดคล้องกับแนวนโยบายขององค์กรให้มากขึ้นและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

7. การปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างๆ ทำให้โอกาสการเรียนรู้ต่อยอดสร้างสรรค์งานทางด้านนวัตกรรมถูกละเลยไป อีกอย่างคือปริมาณคนกับงานไม่สอดคล้องกัน” จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (เจ้าที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หัวหน้าส่วน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานวันที่ 10 พฤษภาคม 2567)

สรุปผลอภิปราย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) จำนวน 15 คน โดยแบ่งกลุ่มการศึกษาเป็น 3 กลุ่มคือ 1.ผู้อำนวยการ 2.หัวหน้าส่วน 3.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามกำหนดไว้แน่นอนตายตัว

1.สรุปผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคิดว่าควรพัฒนาศักยภาพด้านใด

1) การฝึกอบรม มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ได้มาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสอบไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากกรมที่ดินที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น

3) การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงาน การเรียนรู้ ระบบทางเทคโนโลยีต่าง ๆ มีคือ ผ่านทางระบบ E -book E-learning Streaming VDO

Conference รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงานล้วน เป็นการพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นต้น

4) เทคโนโลยี ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี เช่น การใช้งานระบบระบบยื่นคำขอจดทะเบียนออนไลน์อิเล็กทรอนิกส์

5) ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านความรู้ นักวิชาการที่ดิน ฝ่ายทะเบียน ในสำนักงานที่ดิน ควรมีความรู้ในเรื่องต่าง ดังนี้

- ความรู้ด้านกฎหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่านักวิชาการที่ดิน ฝ่ายทะเบียนในสำนักงานที่ดินสาขาพระนครศรีอยุธยา ควรมีความรู้ในด้านกฎหมายเป็นหลัก โดยเฉพาะกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายที่ดิน นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายจัดสรรที่ดิน กฎหมายอาคารชุด พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กฎหมายบังคับคดี รวมทั้งกฎกระทรวง ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ ของกรมที่ดินสรุปได้ว่าจากการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรศักยภาพในด้านทักษะ (Skill) ด้านความรู้ (Knowledge) และด้านอุปนิสัยที่ดีในการทำงานนั้นเองการพัฒนาศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ที่มีระบบฐานข้อมูลที่ดินของประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถรองรับการใช้ประโยชน์จากที่ดินในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงและให้บริการด้านการทะเบียนที่ดินของประเทศไทยที่มีความทันสมัยบริการออนไลน์ทั่วทั้งประเทศ และเชื่อมโยงกับสากล พร้อมทั้งมีบุคลากรด้านทะเบียนที่ดินของประเทศ ที่มีขีดความสามารถสูงในระดับสากล

1.2 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานยังไม่เพียงพอ

2) อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่ทันสมัยรองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงยังไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร

3) บุคลากรในหน่วยงานขาดการมีส่วนร่วมในแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและบุคลากรบางส่วนยังขาดการให้ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

4) บุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้การเข้ารับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรขาดการต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.3 เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอสำหรับการจัดสรรในแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน

2) ขอรับจัดสรร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบทุกจุดการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงการสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

4) ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.อภิปรายผลการศึกษา

2.1 ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยาคิดว่าควรพัฒนาศักยภาพด้านใด มีประเด็นที่นำมาอภิปรายคือวิธีการที่นำมาใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็น

1) การฝึกอบรมภายในและการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของกับแนวคิดของซูซึ สมิตชิโระ (2551,หน้า1) กล่าวว่าเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร จึงยังมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรการฝึกอบรมบุคลากรจะต้องกระทำอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

2) การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากกรมที่ดินที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์ความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น

3) การพัฒนาการไปศึกษาดูงาน พบว่าสนับสนุนการศึกษาต่อ โดยขอใช้เวลาปฏิบัติงานปกติหรือเวลาปฏิบัติงานในบางส่วน และสนับสนุน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นการสนับสนุนการศึกษาดูงานในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาดูงานจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดฝึกอบรมนอกเวลางาน และสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมการเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ที่หน่วยงานเชื่อมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนพัฒนารายบุคคลของสถาบันพัฒนาข้าราชการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลากหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นฝึกอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีอื่นๆ 12 วิธี คือ (1) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Trainin) (2) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) (3) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) (4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) (5) การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) (6) การติดตามหัวหน้า (Work Shado) (7) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) (8) การมอบหมายงาน (Job Assignment) (9) การสอนงาน (Coaching) (10) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น (11) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) (12) การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor)

4) ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ตื่นตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพขึ้น สอดคล้องแนวคิดพัฒนามนุษย์ยุคดิจิทัล ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากและมีส่วนช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพอีกด้วย

2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ปัญหาด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานที่มีจำนวนไม่เพียงพอ จึงไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมานี้ ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

2) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้การเข้ารับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งพบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมานี้ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ปัญหาบุคลากรในหน่วยงานขาดการมีส่วนร่วมในแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.3 แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอสำหรับการจัดสรรในแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน

2) ขอรับจัดสรร เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้ครบทุกจุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงการสำรวจความต้องการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอสำหรับการจัดสรรในแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน
- 2) ควรขอรับจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบทุกจุดการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ควรมีการเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงการสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในแผนการพัฒนาศักยภาพตามปีงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนผู้มาติดต่อราชการศาล
- 4) ควรปรับโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กัญญามนอินทวง.(2554).รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้จากการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ของกลุ่มทอผ้ามัดหมี่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง.ทุนสนับสนุนการวิจัยเครือข่ายภาคเหนือตอนล่าง.

กุลชลี พวงเพชร (2550) วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ปีที่ 2 ฉบับที่2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2550

- เกียรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.
- ชนิตา คล้ายสกุล (2552) การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550) คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดทำเนื้องานฝึกอบรม. อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ฉาน ธรรมวิจารณ์. (2550). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิตินันท์ สุวรรณศิริ (2551).การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพ สำนักงานรับรองคุณภาพ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2562) เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ท่าน ว.วชิรเมธี. (2549) ธรรมะสบายใจ. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553.ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน.
(สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัย,วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
สำหรับผู้บริหาร
- เกตุรา ศรีอุทธาภากร (2557) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครู เขต
พื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- รสริน นวนยานัส (2551). การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้า
เมืองท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิจิตร อวาทกุล (2550) การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
- วิชัย ทศพรทรงชัย (2549)ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ. ศึกษาเฉพาะสาขารังสี
วิทยา วิทยาลัยฝ้ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.
- วิลารวรรณ รพีพิศาล (2554)การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล.(2551). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.
กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:บริษัท สยามกลาส
อินดัสทรี จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554) ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยา. และมานุษยวิทยา.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาคณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนี เลิศแสวงกิจและมาลัย ม่วงเทศ .(2555).การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.กรุงเทพฯ:วังอักษร.

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2555).บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพิศ สุขแสน (2556) การประเมินผลโครงการ. อดุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

สมชาย สรรประเสริฐ. (2552) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . มหาวิทยาลัยรามคำแหง/กรุงเทพฯ.

สำนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย.(Department of Lands). กลุ่มงานวิชาการที่ดิน All rights reserved. <https://www.dol.go.th/ayutthaya/Pages>

อัครพล พรหมอุตม์ (2550).การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนันท์ งามสะอาด (2551) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective) ต่างกันอย่างไร.สืบค้นจาก http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187