

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของ ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

The development of personnel skill for digital era of Administration Office of Si Prachan District, Suphanburi Province

กชกร กรีรัตน์**

Kotchakorn Kreerat

6414832079@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ตลอดจนการทราบถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวิธีการดำเนินวิจัย คือ การวิจัยเอกสารและการวิจัยสนามโดยผู้วิจัยเน้นการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 11 คน ได้แก่ ข้าราชการ (นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และเจ้าหน้าที่ปกครอง) 9 คน และพนักงานราชการ (เจ้าหน้าที่ปกครอง) 2 คน โดยเมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าปัจจุบันที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล โดยหลักคือการฝึกอบรม/สัมมนาผ่านระบบออนไลน์ การหมุนเวียนงานกันทำทั้งในระยะยาว และระยะสั้น การสอนงานระหว่างบุคลากร และการประชุมผ่านระบบออนไลน์ สำหรับปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยหลักคือการขาดแคลนงบประมาณและต้องการให้ต้องเกิดการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้านให้มีความเหมาะสม ต้องมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ต้องมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญทั้งสิ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร ; บุคลากร ; ยุคดิจิทัล

Keywords: Personnel Development ; Personnel ; Digital Era

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของ ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

อำเภอศรีประจันต์ เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอเมืองสุพรรณบุรี อำเภอสามชูก และอำเภอดอนเจดีย์ ของจังหวัดสุพรรณบุรี และอำเภอสามโก้ อำเภอแสวงหา และอำเภอโพธิ์ทอง ของจังหวัดอ่างทอง โดยมีการแบ่งเขตการปกครองได้ 2 รูปแบบ คือ การปกครองแบบส่วนภูมิภาค และการปกครองแบบส่วนท้องถิ่น ซึ่งการปกครองแบบส่วนภูมิกษานั้น จะแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 9 ตำบล ได้แก่ ศรีประจันต์ (Si Prachan) บ้านกร่าง (Ban Krang) มดแดง (Mot Daeng) บางงาม (Bang Ngam) ดอนปรู (Don Pru) ปลายนา (Plai Na) วังหว้า (Wang Wa) วังน้ำซับ (Wang Nam Sap) และวังยาง (Wang Yang) ส่วนการปกครองแบบส่วนท้องถิ่นนั้น อำเภอศรีประจันต์ ก็จะประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง (6 เทศบาลตำบล 4 องค์การบริหารส่วนตำบล) ได้แก่ เทศบาลตำบลศรีประจันต์ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลศรีประจันต์และตำบลบ้านกร่าง เทศบาลตำบลวังยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังยางทั้งตำบล เทศบาลตำบลปลายนา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปลายนาทั้งตำบล เทศบาลตำบลบ้านกร่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกร่าง (นอกเขตเทศบาลตำบลศรีประจันต์) เทศบาลตำบลวังหว้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังหว้าทั้งตำบล เทศบาลตำบลวังน้ำซับ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังน้ำซับทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีประจันต์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลศรีประจันต์ (นอกเขตเทศบาลตำบลศรีประจันต์) องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมดแดงทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางงาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางงามทั้งตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนปรู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนปรูทั้งตำบล

ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์นั้น ถือเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบภารกิจและหน้าที่ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยนอกจากจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองแล้ว นั้น ที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่ง จำเป็นต้องปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน หรืออย่างน้อยที่สุดจะต้องทำให้ประชาชนรู้สึกทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น ดังนั้น ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงานจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งจะเห็นได้ว่าในอดีตและปัจจุบัน เรายังคงพบเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐนั้นมักจะพบปัญหาอุปสรรคมากมายเกี่ยวกับทางด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการเท่าที่ควร ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้ที่มาติดต่อราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวซึ่งบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ในการพัฒนาให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ หรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โดยในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถที่รอบด้านและจะต้องใช้ความรู้ดังกล่าวในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนในพื้นที่ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรีให้

ยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์โลกปัจจุบันนั้น ทั้งการแพร่ระบาดของโรคภัยไข้เจ็บ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือเหตุการณ์ที่ทำให้บุคลากรของรัฐไม่อาจปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ตามปกติ รวมถึงการพัฒนาด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้สภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตของประชาชน รวมถึงวิธีการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานของรัฐต้องมีความเท่าทันต่อสถานการณ์เพื่อให้การทำงานเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายความว่าบุคลากรขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรม การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็น การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย นอกจากนี้การพัฒนาความรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วนั้นไม่มุ่งเน้นแต่จะแทนที่บุคลากรด้วยเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของประชาชนและระบบงานที่ถูกเปลี่ยนไป

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการทำงานยุคดิจิทัล จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญมาก หากจะทำให้ องค์กรสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้ตามที่กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรม และการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของ
ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของ
ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ
การทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุค
ดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จึงเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
(Qualitative research) โดยมีวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Document research) โดยผู้วิจัยเน้นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจาก
วิทยานิพนธ์ บทความ รายงานการวิจัย หนังสือ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หนังสือสั่งการ
เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยเน้นการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key
informants) ซึ่งเป็นบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ด้วยการสัมภาษณ์
แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำ
การปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง
กลุ่มงานทะเบียนและบัตร กลุ่มงานความมั่นคง และฝ่ายอำนวยความสะดวก
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนด
คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่ง
เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 11 คน โดย
พิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1) ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ นายอำเภอ (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง) จำนวน 1 คน
 - 2) หัวหน้ากลุ่มงาน ได้แก่ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) จำนวน 2 คน
 - 3) ข้าราชการ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) จำนวน 3 คน
 - 4) ข้าราชการ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ) จำนวน 1 คน
 - 5) ข้าราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 2 คน ซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารงาน
ปกครอง
 - 6) พนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 2 คน ซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารงาน
ปกครอง และฝ่ายอำนวยความสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอน จะสัมภาษณ์บุคคลใดก็ใช้คำถามเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเรียงเหมือนกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดวันนัดหมายในการสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า สำหรับในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึก บันทึกภาพและเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ทุกครั้ง ผู้วิจัยจะขออนุญาตผู้สัมภาษณ์เพื่อทำจดบันทึก บันทึกภาพและเสียงการสนทนา ก่อนสัมภาษณ์ทุกครั้ง

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป ซึ่งการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

- 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือเอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารต่างๆ
- 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
- 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ
- 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ

เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ตามแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามคำถามที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูล รวมถึงบันทึกภาพและเสียงของผู้ถูกสัมภาษณ์ไว้ด้วย โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละคน ไม่เกิน 20-30 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล รวมถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

(1) การฝึกอบรม/สัมมนาผ่านระบบออนไลน์ เช่น ZOOM, Google Meet ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล กระบวนการดังกล่าวเป็นการเพิ่มความรู้อของบุคลากรที่มีอยู่เดิมในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้และมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยการส่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือตามที่กรมการปกครองกำหนด ในการไปอบรมบุคลากรได้ไปเรียนรู้วิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ ที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนั้นการอบรมยังช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพต่อไป

(2) การหมุนเปลี่ยนงานกันทำ ทั้งในระยะยาว และระยะสั้น เป็นการแลกเปลี่ยนงานหรือให้บุคลากรของหน่วยงานได้สลับมาเรียนรู้งานในด้านอื่นบ้าง เพราะจะทำให้มีความรู้และมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนั้นเมื่อผู้รับผิดชอบงานคนใดคนหนึ่งไม่อยู่ ก็สามารถที่จะมีผู้ปฏิบัติงานคนอื่นมาทำงานแทนกันได้โดยงานขององค์กรไม่สะดุด

(3) การสอนงานระหว่างบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างหนึ่ง เช่น การสอนงานโดยหัวหน้างานของแต่ละงานโดยการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับมาจากการอบรม สัมมนาหรือศึกษาโดยวิธีการอื่น ซึ่งจะนำมาสอนหรือถ่ายทอดให้แก่ผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนั้นยังมีการสอนงานโดยการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีการสลับงานกันทำ

(4) การประชุม ผ่านระบบออนไลน์ เช่น ZOOM, Google Meet, Facebook Live เพื่อวางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละงานนั้นมีความพร้อมในการทำงาน มีการศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมานั้นถูกต้องเป็นไปตามระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติที่กรมการปกครองได้กำหนด

(5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อจะได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย แนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในปัจจุบันสามารถที่จะเรียนรู้ได้จากหลากหลายช่องทาง เช่น หนังสือสั่งการออนไลน์ เอกสารออนไลน์ คู่มือปฏิบัติงานออนไลน์ หรือสื่อโซเชียลมีเดียออนไลน์ต่าง ๆ

(6) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้เพื่อทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่ง ยังเปิดให้มีการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ ทั้งในระยะสั้น เป็นคอร์สรายสัปดาห์/รายเดือน และในระยะยาว เป็นการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท

(7) การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อศึกษาเรียนรู้วิธีการทำงานในพื้นที่หรือชุมชนต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

(8) การมอบหมายภารกิจงานเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกเรียนรู้งานในส่วนอื่นๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ของตัวเอง และสามารถทำงานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และในหลายๆหน่วยงานมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดีย ทำให้ต้องมีกรมอบหมายบุคลากรให้เป็นผู้ดูแลช่องทางการ

2.ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

(1) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ ที่ต้องใช้งบประมาณ เช่น การจัดโครงการอบรมของหน่วยงาน การเดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

(2) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง บุคลากรหลายท่าน ขาดทัศนคติที่ดีในการศึกษาเพื่อเรียนรู้ในระเบียบ ข้อกฎหมาย หรือไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(3) ขาดความเท่าเทียมกันของบุคลากร ในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบางหลักสูตรกำหนดคุณสมบัติของผู้อบรมเฉพาะในส่วนของหัวหน้างานผู้รับผิดชอบเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทั้งข้าราชการใหม่หรือพนักงานราชการ ไม่สามารถเข้าอบรมได้

(4) ปัญหาเรื่องหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่มีความหลากหลาย ไม่มีความรู้ใหม่ๆ ที่เพิ่มเติมจากเดิม จากการอบรมในครั้งที่ผ่านมา บางหลักสูตรเป็นเพียงหลักสูตรที่ต้องมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมทุกปีตามรอบปีเท่านั้น

(5) ปัญหาบุคลากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ เนื่องจากอุปสรรคในเรื่องต่างๆ เช่น ไม่สะดวกในการเดินทาง ติดภารกิจงานสำคัญ หรือภารกิจครบครัน

(6) ปัญหาการมอบหมายภารกิจงานเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและฝึกเรียนรู้งานในส่วนอื่นๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน บุคลากรที่ได้รับมอบหมายนั้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเดิมอยู่เป็นประจำ เนื่องจากขาดประสบการณ์ และความรู้อยู่ในการทำงาน

3.แนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการวิจัยพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

(1) ต้องวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทางภาครัฐให้มากขึ้น

(2) ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่นๆ ที่อาจจะไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์ การอบรมในรูปแบบการสัมมนาผ่านระบบออนไลน์ การให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง การสลับหมุนเวียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ในด้านอื่น

(3) ต้องมีการติดตามประเมินผล หลักจากที่บุคลากรเดินทางกลับมาจากการฝึกอบรมต้องมีการประเมินผลว่า บุคลากรท่านนั้นมีความรู้หรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ หรือแตกต่างจากการไม่ได้รับการอบรมอย่างไร

(4) ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเข้าอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน หรือส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับงานที่ทำ เพราะบุคลากรท่านนั้นสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

(5) ต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เพียงพอตามปริมาณงาน มีการวางแผนในการทำงาน ลดขั้นตอนความยุ่งยากในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

4. กระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของ
ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการวิจัยพบว่า กระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีดังนี้

(1) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น จะต้องมีการทำงานกันเป็นทีม ในหน่วยงานจะต้องมีการประชุมเพื่อวางแผน หรือกำหนดขั้นตอนในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานเพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) ต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้านให้มีความเหมาะสม บุคลากรในการปฏิบัติงานต้องมีอย่างเพียงพอ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องมีอย่างเพียงพอ และบุคลากรในหน่วยงานก็ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

(3) ต้องสร้างค่านิยมที่ดีให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม/จริยธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพราะในยุคดิจิทัลนั้น การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วจะต้องมาพร้อมกับการคิด วิเคราะห์ และแยกแยะที่รวดเร็วตามไปด้วย

(4) ต้องพัฒนาตัวบุคคลของแต่ละคนให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง หรือการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การประเมินเลื่อนเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

(5) ต้องมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงาน เนื่องจากในการอบรมนั้นมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ มาถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมได้

(6) มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นซึ่งใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยกระบวนการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

(7) ฝึกทักษะในการติดต่อประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เพิ่มความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวของแต่ละบุคคล และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า

1.แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การฝึกอบรม/สัมมนา การหมุนเวียนงานกันทำ การสอนงานระหว่างบุคลากร การประชุม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552, อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ ศรีเพชร, 2558 หน้า 16-20) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบหรือกระบวนการของการพัฒนาในแต่ละองค์กรที่มีการเลือกใช้ที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ การประชุมพิเศษ การมอบหมายงาน การฝึกอบรม วิธีฝึกอบรมที่เรียกว่าสัมมนา การศึกษาต่อ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะดิยาวี (อ้างถึงใน รุ่งรัตน บุญ-หลง, 2560, หน้า 10-12) ซึ่งได้แบ่งวิธีการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการทำงานไว้ 8 วิธี คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภา พิงวิวัฒน์กุล (2565, หน้า 6) โดยได้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก ชุณหะวัณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนในหน่วยงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ นอกจากนี้กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญที่บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ นำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน โดยแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐฯ ดังกล่าวได้กำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ 3 ประการได้แก่ 1) ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนารอบทักษะ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล 3) การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับกรมการปกครอง ซึ่งได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการ ได้รับทราบถึงนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ตลอดจนแนวทาง ระเบียบกฎหมายและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน โดยได้กำหนดให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคนจะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้ง 3 กระบวนการ ได้แก่ การประชุมพิเศษข้าราชการที่เพิ่งบรรจุใหม่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือ ระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งต้องเข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์ โดยจะมีการนับเวลาชั่วโมงเข้าเรียน และมีคำถามให้ใส่คำตอบตลอดระยะเวลาการอบรม และการอบรมสัมมนา ร่วมกัน ผ่านหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการ ทุก ๆ 3 เดือน และ 6 เดือน โดยเมื่อครบกำหนด 6 เดือน ก็จะสิ้นสุดการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการที่เพิ่งบรรจุใหม่จะต้องนำผลการประเมินฯ ของทั้ง 3 กระบวนการมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกาการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศีกษา ผู้วิจัยพบว่า ปัญหาหลักคือการมีปัญหาเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง หรือไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความเท่าเทียมกันในการพัฒนาความรู้ของบุคลากร และบุคลากรไม่สามารถเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของรุ่งนภา แสนยะ (2552, อ้างถึงใน ปรียาภัทร ศรีเพชร, 2558, หน้า 25-27) ซึ่งได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่มักจะมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ มักจะพบว่า มีงบประมาณจำกัด หากดำเนินการย่อมทำได้ยากเพราะทำให้หน่วยงานสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ หรือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคนอาจไม่ให้ความร่วมมือและความสนใจเท่าที่ควร โดยเห็นว่าเป็นการพักผ่อนหรือเพื่อเป็นการ พบปะเพื่อนฝูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นาถวี คำศรีวาท (2563) ได้ศีกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศีกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ปัญหาการขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้น ปัญหาขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นและสภาพปัญหา ก่อนการพัฒนา และปัญหาบุคลากรไม่นำความรู้มาประยุกต์ใช้

3. แนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกาการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศีกษา ผู้วิจัยพบว่า มีแนวทางในแก้ไข ปัญหา ได้แก่ การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ ต้องมีการติดตามประเมินผลหลังจากที่กลับจากการฝึกอบรมว่ามีความรู้หรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่, ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน, และมีการบริหารจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เพียงพอตามปริมาณงาน มีการวางแผนในการทำงาน ลดขั้นตอนความยุ่งยากในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถวี คำศรีวาท (2563) ได้ศีกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศีกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางในการแก้ไข ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร คือ ปรับเปลี่ยนนโยบายและสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรโดยไม่ใช้งบประมาณให้มากขึ้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและสภาพปัญหา ก่อนดำเนินการพัฒนา หรือกำหนดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลในภาพรวม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ โคนแดง (2563) ศีกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์กรแห่งความสุข กรณีศีกษาสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย พบว่า แนวทางการแก้ไข ปัญหา คือดำเนินการตามงบประมาณที่มีอยู่จริง และใช้งบประมาณนั้นให้เพียงพอและครอบคลุม โดยการตัดรายการหรือขั้นตอนที่เห็นว่าไม่จำเป็น ออก ใช้งบประมาณอย่างจำกัดและระมัดระวัง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และงบประมาณในการดำเนินงานให้กับบุคลากรที่มีส่วนร่วมได้รับทราบเพื่อให้เข้าใจในบริบท ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร

4.กระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า จะต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้านให้มีความเหมาะสม เช่น บุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องมีย่างเพียงพอ บุคลากรในหน่วยงานก็ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ต้องมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยกระบวนการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

(1) ด้านบุคลากร ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน หรือบริหารจัดการด้านบุคลากรของหน่วยงานให้เพียงพอกับปริมาณของงาน เมื่อมีบุคลากรเพียงพอ และมีปริมาณงานที่เหมาะสมก็จะสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ต้องมีการทำงานกันเป็นทีม กำหนดรายละเอียดขั้นตอนในการทำงาน ลดหรือตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ สำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

(1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ให้มากยิ่งขึ้น

(2) ควรที่จะศึกษาวิจัยการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ และนำผลของการวิจัยนั้น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกัน เพื่อให้เห็นผลหรือความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการต่างๆ ได้อย่างชัดเจน และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

(3) ควรกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความหลากหลายมากขึ้น เช่น บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน ที่ทำการปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี หรือบุคลากรในตำแหน่งลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรที่ดีมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชิดชนก ชูชูช. (2562). การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597738058_6114832040.pdf
- นาถวี คำศรีวาท. (2563). การพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614224794_6214830058.pdf
- ปริญภัทร ศรีเพชร. (2558). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษา จังหวัดระยอง: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งรัตนา บุญ-หลง. (2560). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบท ประเทศไทย 4.0. การศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุภาภรณ์ โศกแดง. (2563). การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์การแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614238985_6214830014.pdf