

การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
**Personnel Development on Government Operation in
Amphone Muang, Khon Kaen**

ภูธดา คุณผลิน และ นุชธิดา โยลัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Putada Pkunpalin and Nuchtida Yolai

Northeastern University, Thailand

Corresponding Author, Email : poowamida_k@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานกรมส่งเสริมท้องถิ่น 344 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีอุปมาวิเคราะห์และการตีความ

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาด้านการบริหารการเงินการคลัง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 6 ปัจจัย พบว่า 1) มีค่าสัมพันธสัมพันธระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง .002 ถึง .608 โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) มีความแปรปรวนจากปัจจัย จำนวน 18 หน่วยงาน ทั้ง 6 ปัจจัย โดยพบว่า มีทั้ง 6 ตัวแปรที่มีปัจจัยโดยตรงต่อความคิดเห็นของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (R^2 Square) เท่ากับ 0.769 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.767 ทั้ง 6 ตัวแปรสามารถทำนายความคิดเห็นของบุคลากร ร้อยละ 76.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการปรับปรุงปัจจัย มี 6 หลัก ประกอบด้วย 1) ควรมีการสนับสนุนบุคลากรในงานการเงิน การคลังและพัสดุ เข้ารับการอบรม 2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนเกิดความเข้มแข็งแบบยั่งยืน 3)

* วันที่รับบทความ: 19 พฤษภาคม 2565; วันที่แก้ไขบทความ 2 มิถุนายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 4 มิถุนายน 2565

Received: May 19, 2022; Revised: June 2, 2022; Accepted: June 4, 2022

ควรจัดฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น 4) ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 5) ควรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากการวางแผนการทำงานอย่างเหมาะสม และ 6) ควรจัดแบ่งหน้าที่การงานและมอบอำนาจให้ตามความสามารถ

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร ; การปฏิบัติงาน; หน่วยงานภาครัฐ

Abstracts

The objectives of this study were 1) to study the current condition of personnel development on government operation, 2) to study the factors that affect the personnel development on government operation, and 3) to suggest the guideline to develop personnel's operation of government in Amphoe Muang, Khon Kaen. This study is a quantitative research using a questionnaire as a research instrument. The samples were 344 persons who are working at Khon Kaen's department of local administration. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise regression analysis, inductive method, and analysis and interpretation.

The results of the study revealed that

1) The current condition of personnel development on government operation in Amphoe Muang, Khon Kaen regarding 6 aspects found that the overall result was at a moderate level. When considered in each aspect, the development of financial management was the highest average score and the ability to manage public participation was the lowest average score.

2) The factors that affect the personnel development on government operation in Amphoe Muang, Khon Kaen regarding 6 aspects found that 1) the correlation between variables was between .002 to .608 – it was a significant positive correlation. 2) The variance of 6 factors from 18 organizations showed that these 6 variables directly influenced the personnel's opinion toward government operation in Amphoe Muang, Khon Kaen. The coefficient (R^2 Square) was 0.769 and the adjusted coefficient (Adjusted R^2) was 0.767. These 6 variables can predict the personnel's opinion toward government operation in Amphoe Muang, Khon Kaen at 76.90 percent with a statistical significance level of 0.05.

3) There were 6 principles of improvement guideline of factors affecting the personnel development on government operation in Amphoe Muang, Khon Kaen which were 1) the personnel of finance and inventory departments should be supported to attend the training, 2) the community should be encouraged and supported to achieve sustainable strength, 3) it should have training project or observational study for developing the potential to develop the local, 4) people should be given a chance to be a part of local development, 5) there should be an efficient work process, which starts from the appropriate work process plan, and 6) the duty should be allocated and given responsibility according to ability and aptitude.

Keywords: Personnel Development; Operation; Government

บทนำ

ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงของสังคมของประเทศไทยด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาสังคม และองค์กรต่าง ๆ ให้รู้เท่าทัน นอกจากนี้ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไรพร้อมแดนและเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษาของไทย ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมคนเพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ การพัฒนาจึงมุ่งที่พัฒนาคุณภาพของคน ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัญชาแนวทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผน ฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ดังนั้นจะเห็นได้ว่า “คน” นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรในการที่จะทำงานต่าง ๆ ซึ่งถ้ามีปริมาณเพียงพอตามความต้องการ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่การทำงาน และมีระบบการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปได้มาก ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดถ้ามนุษย์มีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างก็มีแต่จะบรรลุแล้ว ยิ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารในขณะที่พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีหน่วยงานของรัฐที่มีการบริหารและกำกับดูแลการให้บริการประชาชนอยู่หลายหน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน โดยดูแลรับผิดชอบประชาชน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อนำมาสู่ความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงจากบริการสาธารณะต่าง ๆ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จึงรับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันไปตามสายงาน และแต่ละสายงานจะมีการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นประสบปัญหาบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานบุคลากร บางท่านต้องรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น 2-3 งาน มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกอง/ฝ่ายซึ่งส่งผลกระทบ

ต่อประสิทธิภาพของงานเกิดความล่าช้าและผิดพลาดเกิดขึ้นบ่อย ๆ เพราะขาดความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติเพราะบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมเมื่อจบการศึกษาสูงขึ้นก็จะย้ายออกหรือลาออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ของพื้นที่ดังกล่าว

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นความสำคัญ เรื่องการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มา ก่อนผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานกรมส่งเสริมท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวนทั้งหมด 2,458 คน กรมส่งเสริมท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น (2561:4) กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานกรมส่งเสริมท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยวิธีการของยามาเน (Yamane, 1973:43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งสิ้น 2,458 คน ได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 344 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบสอรายการ (Check list) การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด ขอนแก่น ประกอบด้วย เพศ อายุตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคคลบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานกรมส่งเสริมท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มี 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการบริหารการมี ส่วนร่วมของประชาชน ด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน และด้าน การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาค (Semantic Differential Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) (Best, 1970: 174)

ความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาเนื้อหา ความสอดคล้อง และรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกคำถามและทดสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .879 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

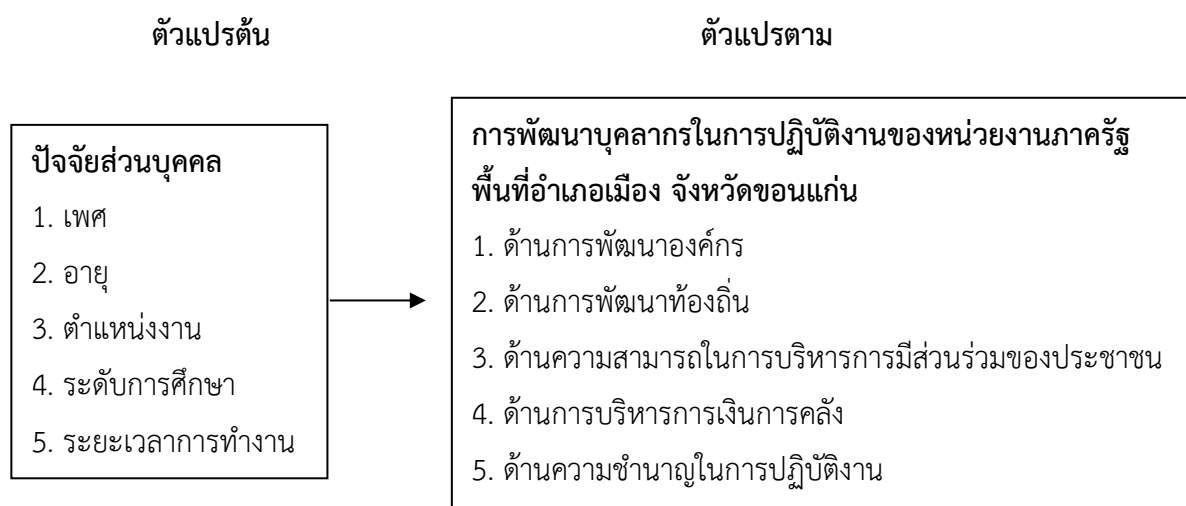
1. สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน่วยงานกรม ส่งเสริมท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ เปรียบเทียบของบุคลากรในหน่วยงานกรมส่งเสริมท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าตัวแปรปรวน (F) ทดสอบสมมติฐานที่ใช้พิจารณา (1) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 (Independent Sample Test, Sig. (2) Tailed

3. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน่วยงานกรม ส่งเสริมท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) (พิชิต พิทักษ์สมบัติ, 2548 : 55)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สังเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.90 อายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี ร้อยละ 40.10 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ 66.00 รองลงมามีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำทั่วไป ร้อยละ 23 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51 อายุงาน 11 ปี ถึง 15 ปี ร้อยละ 36.30 รองลงมามีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.60 รองลงมามีอายุงาน 6 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 70 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 2,000.00 บาท ร้อยละ 25.00 รองลงมามีรายได้มากกว่า 25,001 ขึ้นไป ร้อยละ 24.70

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.97$ และ $SD = 1.145$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการเงินการคลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.16$ และ $SD = 1.211$) รองลงมาด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.13$ และ $SD = 1.156$) ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.99$ และ $SD = 1.116$) ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$

2.88 และ $SD = 1.095$) ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 2.84$ และ $SD = 1.118$) และด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 2.81$ และ $SD = 1.175$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 6 ด้าน เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (X) กับ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (Y)

ค่าสัมพันธสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง .002 ถึง .608 โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ รวม 6 ด้าน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 18 หน่วยงาน กับ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด .608(**) และพบว่า การพัฒนาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ต่ำสุด .522(**)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการแปรปรวนของผู้สูงอายุจากปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน (Stepwise Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการแปรปรวนจากปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ระหว่างตัวแปรตาม (y) กับตัวแปรต้น 6 ตัวแปร ในมิติของ ด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ตัวแปรที่มีปัจจัยโดยตรงต่อความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (R^2 Square) เท่ากับ .769 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วในความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (Adjusted R^2) เท่ากับ .767 แสดงว่าปัจจัยด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้าน

การพัฒนาองค์กร และด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ตัวแปรสามารถทำนายความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 76.90 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -.013 + 0.166(X4) + 0.167(X2) + 0.168(X6) + 0.167(X3) + 0.169(X1) + 0.167(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.295(X4) + 0.274(X2) + 0.293(X6) + 0.314(X3) + 0.317(X1) + 0.269(X5)$$

จากสมการถดถอยแบบเส้นตรงข้างต้นสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

1. ถ้าปัจจัยด้านการบริหารการเงินการคลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.295 คะแนน โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าปัจจัยด้านการพัฒนาท้องถิ่น มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.274 คะแนน โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าปัจจัยงานด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.293 คะแนน โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคงที่
4. ถ้าปัจจัยด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.314 คะแนน โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคงที่
5. ถ้าปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.317 คะแนน โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคงที่
6. ถ้าปัจจัยด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น เพิ่มขึ้น 0.269 คะแนน โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ มีค่าคงที่

สำหรับปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น ไม่มี

3. ผลการศึกษาแนวทางการปรับปรุงปัจจัยต่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐดังนี้

1) ด้านการบริหารการเงินการคลัง ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในงานการเงิน การคลัง และ พัสดุ ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องการบริหารการเงินการคลังอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งแบบยั่งยืน โดยการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น หรือส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มต่างๆ แล้วแต่กรณีในตำบลให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

3) ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ นำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และร่วมการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ที่จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

5) ด้านการพัฒนาองค์กร ควรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเริ่มต้น จากการวางแผน กระบวนการทำงานอย่างเหมาะสมมีความเชื่อมโยงและสอดคล้อง รู้ข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของประชาชนหรือตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6) ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรจัดแบ่งหน้าที่การงานกันทำและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนมากตลอดจนงานที่ทำมีมาก ก็จะต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่ทำเป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันมารวมเข้าด้วยกัน

สรุปภาพรวมทั้ง 6 ด้าน จากบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้ให้ความสำคัญและความเข้าใจตลอดจนยอมรับว่าการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะเอื้อประโยชน์ให้หน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ โดยหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เช่น การศึกษาต่อ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา โดยมีทุนการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ได้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ๆ นอกองค์กร ซึ่งนำมาปรับใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้อยู่ในองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องดูแลฝึกอบรม

และพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จากผลการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะพบว่า บุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะเหตุผลนี้เองบุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารว่าจะให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและงบประมาณที่ตั้งขึ้นไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละปีอีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

ด้านการบริหารการเงินการคลัง พบว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะมีการจัดทำสัญญาที่มีผลผูกพันกับส่วนราชการด้านงานการเงิน การคลังและพัสดุ และมีการดำเนินการพิจารณาเผยแพร่ข่าวสารด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังและพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ แสงอัมพร และจำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ (2556 : 6) พบว่าโครงสร้างรายได้ของเทศบาลมีลักษณะพึ่งพารายได้จากรัฐบาลเป็นสัดส่วนที่สูง มีศักยภาพในการจัดหารายได้ต่ำทำให้ความเข้มแข็งทางด้านรายได้ต่ำรายจ่ายส่วนใหญ่ใช้เพื่อรายจ่ายประจำและรายจ่ายเพื่อการลงทุน ทำให้มีรายจ่ายเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลต่ำมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร โครงสร้างรายได้และโครงสร้างรายจ่าย วิธีปฏิบัติงานคลัง และการตรวจสอบ

ด้านการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม และมีการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เอี่ยมศรี (2553 : 43) ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงเมือง ไม่มีการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารที่ชัดเจน แต่เป็นไปตาม

ความต้องการของผู้บริหารที่จะพัฒนาบุคลากร รวมถึงกระบวนการพัฒนา บุคลากรไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความตัดสินใจของผู้บริหารเทศบาลตำบลห้อย บุคคลภายในเทศบาลตำบลห้อยไม่มีส่วนร่วม การวางแผนพัฒนาบุคลากร จึงไม่สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ดำเนินการได้

ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน พบว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากสิ่งแวดลอมการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ส่งผลต่อ การสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมอย่างเพียงพอทุกหน่วยงาน และมีสนับสนุนการศึกษาต่อและการไปศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเดือน เกษศรี (2553 : 44) ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรพบว่า มีปัญหาด้านงบประมาณ คือจัดสรร งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ให้น้อย การพัฒนาบุคลากรจึงไม่มีความต่อเนื่อง ส่วนด้านความต้องการในการพัฒนาบุคลากร พบว่าส่วนมากต้องการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม รองลงมาต้องการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านเนื้อหาการพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญต้องการพัฒนาด้านระเบียบ กฎหมาย ด้านวิธีการ บริหารงานบุคคลและใช้ระยะเวลาในการพัฒนา 1 - 2 วัน , 3 - 5 วัน ส่วนทางด้าน แนวทางในการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลัก วิชาการ คือ มีการวางแผน มีการปฏิบัติตามแผน มีการติดตามและประเมินผล เพียงใน บางขั้นตอนอาจไม่ครบถ้วนตามหลักการ แต่เมื่อได้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แล้ว ก็สามารถหาแนวทางมาปรับปรุงบางขั้นตอนให้สมบูรณ์ถูกต้องตามหลักการต่อไป

ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม และมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในโครงการ/กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา พิมพ์ (2559 : 3) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม มีจำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60

ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดมาจากสาเหตุจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่น และมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภามาศ แก้วดวงดี (2553 : 24) พบว่า การจัดหาแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาคณะผู้บริหาร การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาความชำนาญการ (บุคลากรสายปฏิบัติ) และการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน ซึ่งมีหลักสูตร และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การ

พัฒนาโดยให้การศึกษาและการพัฒนาในงาน ทั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อให้เกิดความรอบรู้เกี่ยวกับภารกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่ง บุคลากรควรมีความรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารรวมทั้งมีทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับท้องถิ่นโดยตรง และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมาย ที่องค์กรได้วางไว้

ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีการนำเทคนิคและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ผาสังห์ (2552 : 43) พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และ จังหวัดน่าน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการ บำรุงรักษาบุคลากร ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยรวม 60 อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล เทศบาล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยในอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการ สรรหาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลที่พบมาก ที่สุด ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาบุคลากร

ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการบริหารการเงินการคลัง ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน โดยรวมในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550 : 43) ที่พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านกิจกรรมการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ตามประเภทบุคลากรในทุกด้าน โดยภาพรวมมีระดับปัญหาไม่แตกต่างกัน ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานและด้านกิจกรรมพัฒนา อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ตามประเภทบุคลากรในทุกด้าน โดยภาพรวมมีระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะของบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ควรสนับสนุนงบประมาณ/ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทด้านการฝึกอบรม ควรจัดการฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภททุกสายงานและอย่างต่อเนื่อง ด้านศึกษาดูงานควรจัดการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศครอบคลุม

บุคลากรทุกประเภททุกสายงานและอย่างต่อเนื่อง และด้านการกิจกรรมการพัฒนา ควรนำกิจกรรมการพัฒนา มาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องและถูกต้องตามหลักการปฏิบัติของกิจกรรมการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพื้นที่ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารการเงินการคลัง ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในงานการเงิน การคลัง และพัสดุ ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องการบริหารการเงินการคลังอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการพัฒนาท้องถิ่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งแบบ ยั่งยืน โดยการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น หรือส่งเสริมสนับสนุนกลุ่ม ต่างๆ แล้วแต่กรณีในตำบลให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่น และร่วมการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ที่จะส่งผล กระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

1.4 ด้านการพัฒนาองค์กร ควรมีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสมมีความ เชื่อมโยงและสอดคล้อง รู้ข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของ ประชาชนหรือตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.5 ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรจัดแบ่งหน้าที่การงานกันทำและมอบอำนาจให้ รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนมากตลอดจนงานที่ทำมีมาก ก็ จะต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่ทำเป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันมารวมเข้าด้วยกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้สนใจและมีความต้องการที่จะนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปศึกษาต่อผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรคำนึงถึงประเด็นที่น่าจะนำมาศึกษาวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

2.1 ผู้ที่สนใจทำการวิจัยต่อไป ควรจะต้องมีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุก กลุ่ม อย่างชัดเจน เพื่อความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2.2 การทำวิจัยครั้งต่อไป จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ควรจะมีกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่า นี้ เพื่อให้เกิดความเที่ยงธรรมของแบบสัมภาษณ์

2.3 ควรศึกษาทัศนคติของบุคลากรแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการเพิ่มเติมด้านการพัฒนาบุคลากรแบบใดอีกบ้างในการพัฒนาด้านตนเอง เพื่อนำไปสู่ศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. (2561). *หน่วยงานภาครัฐ*. อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.
- ทรงศักดิ์ ทิอ่อน. (2550). *ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วน จังหวัดอุดรดิตถ์*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ปริศนา พิมพ์า. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญเตือน เกษศรี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พงศธร ผาสึงห์. (2552). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน จังหวัดอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พิชิต พิทักษ์สมบัติ. (2548). *การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เซนธรรม.
- ศุภามาศ แก้วดวงดี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเขียด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ เอี่ยมศรี. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฝ้อง อำเภอพรหมพิรามจังหวัดพิษณุโลก*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิชาติ แสงอัมพร และจำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2556). *รูปแบบการบริหารการคลังเทศบาลที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานการคลังท้องถิ่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วารสารวิชาการ ฉบับสังคมและมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 3 (2), 132-150.
- Best, J.W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York; Harper and Row.