

การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AT CHUM PHAE DISTRICT OFFICE
UNDER THE ADMINISTRATIVE CONTEXT OF THAILAND 4.0

ภัทรวรรณ ทาขุลี¹

Pattharawan Thakhulee¹

มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

KhonKaen University¹

Email : pattharawan.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพจำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุ 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 87.5 มีรายได้ในระดับ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนราชการที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานปกครองคิดเป็นร้อยละ 37.5 2) สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือบุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง 3) ความต้องการพัฒนาของบุคลากรคือบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel รองลงมาบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน 4) แนวทางการพัฒนาคือควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การการวิเคราะห์การปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; การบริหาร; ประเทศไทย 4.0

* Received: January 18, 2022; Revised: March 31, 2022; Accepted: March 31, 2022

ABSTRACT

The objectives of the research article were to study the problem of human resource development and to study the guidelines for human resource development by collecting data from 40 employees of the Chum Phae District Office. The research instrument was a questionnaire and analyzed the results using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows: 1) Most personnel in the Chum Phae District Office are female (67.5 percent) aged 20-30 years old (75.0 percent) graduated with a bachelor's degree (87.5 percent) have an income of 10,001-15,000 (80.0 percent) and stay in the administration group (37.5 percent). 2) The problem with human resource development is that human resource development cannot create innovation or apply innovation to respond to changes in a timely manner, adapting to a modern office with high capacity. 3) The development needs of personnel consisted of personnel having basic computer self-development needs such as Microsoft Word and Microsoft Excel. Followed by personnel who needed to develop themselves in using information technology in their work and at least had personnel development activities to keep up with changes in the organizational environment. 4) The development approach should be an analysis of development needs and needs, focusing on organizational analysis. Performance analysis and analyzing individual needs of personnel by setting short-term and long-term human resource development goals and criteria.

Keywords : Personnel Development; Administration; Thailand 4.0

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ระบบราชการ 4.0 เป็นแนวทางหนึ่งของรัฐบาลที่จะนำพาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐให้ปรับตัวเข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลโดยต้องเป็นที่พึงของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การของภาครัฐจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ฉบับที่ 20 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้นำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและอำนวยความสะดวกให้แก่

ประชาชน โดยการบูรณาการระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการเป็นมีความรู้ ความสามารถ ให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับขนาดองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และในขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกล และปรับตัวพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับองค์กรของตนในส่วนของระบบราชการ ซึ่งกลไกที่สำคัญของภาครัฐจำเป็นต้องมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยนขนาดใหญ่เพื่อให้สามารถรองรับต่อแนวโน้มนโยบายประเทศไทย 4.0 (ชนินทร เพ็ญสุตร, 2560) ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามยุคสมัยก้าวหน้าเทคโนโลยี ภาครัฐต้องมีการปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่สามารถคาดเดาได้ กลไกสำคัญที่จะเป็นฟันเฟืองให้ระบบราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน โดยการพัฒนาศักยภาพเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต้นๆ ของความจำเป็นต้องมีอยู่ในองค์กรหากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นๆ ก็จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานรวมทั้งองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรภาครัฐนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทุกระดับทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาครวมถึงท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรแต่ละระดับได้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันมีทักษะที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0(สำนักงาน ก.พ., 2563)

จากการที่ผู้วิจัยได้มีกสทศศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ในที่ว่ากรอำเภอุมแพ พบว่า ที่ว่าการอำเภอุมแพยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารงานราชการและขาดทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากค่าตอบแทนไม่เหมาะสมทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ว่ากรอำเภอุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากร ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0 ของที่ว่าการอำเภอชุมแพสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางให้กับผู้บริหารและส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในที่ว่าการอำเภอชุมแพ จำนวน 40 คนประกอบด้วย บุคลากรกลุ่มงาน บริหารงานปกครอง จำนวน 15 คน บุคลากรกลุ่มงานทะเบียน จำนวน 12 คน บุคลากรกลุ่มงานความมั่นคง จำนวน 4 คน บุคลากรกลุ่มงานอำนวยความสะดวกเป็นธรรม จำนวน 4 คนและบุคลากรสำนักงานอำเภอ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (v) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ส่วนราชการที่สังกัด ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 เป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (v) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงมีการวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการทดสอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาและ

ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพเพื่อทำการทอแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเดียวกันในการตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูล 3) ติดตามผลและเก็บรวบรวมแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ส่วนราชการที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 บุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุ 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 87.5 มีรายได้ในระดับ 10,001-15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนราชการที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานปกครองคิดเป็นร้อยละ 37.5

5.2 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพคือบุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง

5.3 ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นเช่น Microsoft Word, Microsoft Excel เป็นต้น อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 47.5 ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.77$) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 37.5 ($\bar{X}=4.10$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.84) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 40.0 ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.85$) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น เชื่อในความเสมอภาคอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.5 ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.73$) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.85$)

5.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ห้วงค์การการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและ

เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและบริบทของที่ว่า การอำเภอบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น “ประเทศไทย 4.0” นำไปสู่การเป็น “ระบบราชการ 4.0” คือ ภาครัฐที่เปิดกว้างและมีความเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยความสำเร็จหรือตัวกระตุ้นให้เกิดระบบราชการ 4.0

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือบุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุคนวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ด้านคือการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญการในการปฏิบัติงานใน 2 รูปแบบ คือ 1) สมรรถนะทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้การสอนงานการปฏิบัติงานการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดเทคนิคใหม่ๆ และ 2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นทักษะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นสู่ความก้าวหน้าได้อย่างดี การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมผลักดันองค์กรในการทำ Digital Transformation เพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่ผู้นำต้องเรียนรู้และเข้าใจคือ หลักการผลักดันองค์กรทำ Digital Transformation คือ “Empowering People to Drive Digital Transformation in Action” (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

6.2 ผลวิเคราะห์จากข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ว่า การอำเภอบุคลากรภายใต้การบริหารประเทศไทย 4.0 ภาพรวมพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น เชื่อในความเสมอภาค 5) ต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานของท่าน มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และหน่วยงาน สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (2562) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการพัฒนาเป็นระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงาน ระดับองค์กร ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสายงานและระดับ ดังนั้น

หน่วยงานควรเร่งพัฒนาตามความต้องการของบุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละด้านหรือเป็นหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเป็นภาพรวม และหน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานรวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร

6.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ว่ากรอำเภอุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การการวิเคราะห์ การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและบริบทของที่ว่ากรอำเภอุมแพ คุณลักษณะของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น “ประเทศไทย 4.0” นำไปสู่การเป็น “ระบบราชการ 4.0” คือ ภาครัฐที่เปิดกว้างและมีความเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยความสำเร็จหรือตัวกระตุ้นให้เกิดระบบราชการ 4.0 (อารีย์พันธ์ เจริญสุข, 2564) การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการเพื่อรองรับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐ หรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและความทันสมัย เช่น หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้หลักสูตรควรมีความหลากหลายทั้งการฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน และการอบรมออนไลน์แบบ Virtual Classroom

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานเพื่อการทำงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านที่สนใจ เช่น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel แนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเจาะลึกข้อมูลการศึกษาที่ละเอียดและมีคุณภาพในงานวิจัยครั้งต่อไป

8. บรรณานุกรม

ชนินทร์ เพ็ญสุตร. (2560). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจ และการเมือง. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 8(1). 67-99.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร.วิทยาเขตอีสาน. 1(3). 53-62.

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. (2562). แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563–2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อารีย์พันธ์ เจริญสุข. (2564). ระบบราชการ 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.