

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

ภัทรวรรณ ทาขุลี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Pattharawan Thakhulee

Khon Kaen University

Corresponding Author E-mail: pattharawan.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.5 มีรายได้ในระดับ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนราชการที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานปกครอง คิดเป็นร้อยละ 37.5

2) สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุคนวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง

3) ความต้องการพัฒนาของบุคลากร คือ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel (ค่าเฉลี่ย= 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.78) รองลงมา บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย= 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.84) และน้อยที่สุดมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.85)

4) แนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร; ประเทศไทย 4.0;

Abstract

This research aimed 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 were female (67.5 percent) aged 20-30 years old (75.0 percent) graduated with a bachelor's degree (87.5 percent) had an income of 10,001-15,000 (80.0 percent) and stayed in the administration group (37.5 percent). 2) The problem with human resource development was that human resource development could not to create innovation or apply innovation to respond to changes in a timely manner, adapting to a modern office with high capacity. 3) The development needed of personnel consisted of personnel having basic computer self-development such as Microsoft Word and Microsoft Excel (mean = 4.10, standard deviation = 0.78) followed by personnel who needed to develop themselves in using information technology in their work (mean = 4.10, standard deviation = 0.84) and at least had personnel development activities to keep up with changes in the organizational environment (mean = 3.80, standard deviation = 0.85). 4) The development approach should be an analysis of development needs, focusing on organizational analysis, and performance analysis to analyze individual needs of personnel by setting short-term and long-term human resource development goals and criteria.

Keywords: Personnel Development; Thailand 4.0;

บทนำ

ระบบราชการ 4.0 เป็นแนวทางหนึ่งของรัฐบาลที่จะนำพาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐให้ปรับตัวเข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล โดยต้องเป็นที่พึงของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การของภาครัฐ จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 20 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้นำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน โดยการบูรณาการระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการเป็นมีความรู้ ความสามารถ ให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีโดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับขนาดองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และในขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกล และปรับตัวพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับองค์กรของตนในส่วนของระบบราชการ ซึ่งกลไกที่สำคัญของภาครัฐจำเป็นต้องมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยนขนาดใหญ่เพื่อให้อำนาจรองรับต่อแนวโน้มนโยบายประเทศไทย 4.0 (ชินนิตร์ เพ็ญสุตร, 2560) ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามยุคสมัยก้าวทันเทคโนโลยี ภาครัฐต้องมีการปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่สามารถคาดเดาได้ กลไกสำคัญที่จะเป็นฟันเฟืองให้ระบบราชการ 4.0 ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน โดยการพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต้น ๆ ของความจำเป็นต้องมีอยู่ในองค์กรหากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้น ๆ ก็จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานรวมทั้งองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรภาครัฐนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาครวมถึงท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรแต่ละระดับได้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันมีทักษะที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 (สำนักงาน ก.พ., 2563)

จากการที่ผู้วิจัยได้ฝึกสหกิจศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ในที่ว่าการอำเภอลำปาง พบว่า ที่ว่าการอำเภอลำปางยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารงานราชการและขาดทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากค่าตอบแทนไม่เหมาะสมทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอลำปางภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากร ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของที่ว่าการอำเภอลำปางภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของที่ว่าการอำเภอลำปางภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0บทวิเคราะห์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0 ของที่ว่าการอำเภอชุมแพสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางให้กับผู้บริหารและส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศ 4.0

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในที่ว่าการอำเภอชุมแพ จำนวน 40 คน ประกอบด้วย บุคลากรกลุ่มงาน บริหารงานปกครอง จำนวน 15 คน บุคลากรกลุ่มงานทะเบียน จำนวน 12 คน บุคลากรกลุ่มงานความมั่นคง จำนวน 4 คน บุคลากรกลุ่มงานอำนวยความสะดวก จำนวน 4 คน และบุคลากรสำนักงานอำเภอ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (✓) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ส่วนราชการที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 เป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (✓) 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: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ได้ค่า IOC 1.00 โดยเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม มีดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการทดสอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ว่ากล่าวการอำเภอลำปางเพื่อทำการทดสอบแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเดียวกันในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ติดตามผลและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ส่วนราชการที่สังกัดใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในที่ว่ากล่าวการอำเภอลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.5 มีรายได้ในระดับ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนราชการที่สังกัดในกลุ่มงานบริหารงานปกครองคิดเป็นร้อยละ 37.5
2. สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในที่ว่ากล่าวการอำเภอลำปาง คือ บุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง
3. ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในที่ว่ากล่าวการอำเภอลำปางภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel เป็นต้นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 (ค่าเฉลี่ย= 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.77) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.5 ค่าเฉลี่ย= 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.84) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.0 (ค่าเฉลี่ย= 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.85) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น เชื่อในความเสมอภาคอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.5 (ค่าเฉลี่ย= 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.73) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานของท่าน มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5 (ค่าเฉลี่ย= 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.85)

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การการวิเคราะห์ การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและบริบทของที่ว่า การอำเภอชุมแพคุณลักษณะของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น “ประเทศไทย 4.0” นำไปสู่การเป็น “ระบบราชการ 4.0” คือ ภาครัฐที่เปิดกว้างและมีความเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐมีขีด สมรรถนะสูงและทันสมัย โดยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยความสำเร็จหรือตัวกระตุ้นให้เกิดระบบราชการ 4.0

การอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ นวัตกรรมเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง ดังนั้น หน่วยงานจึงควรมีกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญการในการปฏิบัติงานใน 2 รูปแบบ คือ 1) สมรรถนะ ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้การสอนงาน การปฏิบัติงาน การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดเทคนิคใหม่ ๆ และ 2) ทักษะ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นทักษะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นสู่ ความก้าวหน้าได้อย่างดี การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาและส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็น วิธีการสำคัญที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมผลักดันองค์กรในการทำ Digital Transformation เพื่อให้องค์กร สามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่ผู้นำต้องเรียนรู้และเข้าใจคือ หลักการผลักดันองค์กรทำ Digital Transformation คือ “Empowering People to Drive Digital Transformation in Action” (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

2. ผลวิเคราะห์จากข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการ บริหารประเทศไทย 4.0 ภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน คือ 1. ด้านการใช้ คอมพิวเตอร์เบื้องต้น เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel 2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงาน 3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4. ด้านความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น เชื่อในความเสมอภาค 5. ต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานของท่าน มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และ หน่วยงาน สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (2562) ที่ระบุว่า การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการพัฒนาเป็นระดับบุคคล ระดับ หน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงาน ระดับองค์กร ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความ จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการ

พัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสายงานและระดับ

ดังนั้นหน่วยงานควรเร่งพัฒนาตามความต้องการของบุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละด้านหรือเป็นหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเป็นภาพรวม และหน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานรวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ว่า การอำเภอบุคลากรภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0 คือ ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์องค์การวิเคราะห์ การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับสถานะการเปลี่ยนแปลงและบริบทของที่ว่า การอำเภอบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น “ประเทศไทย 4.0” นำไปสู่การเป็น “ระบบราชการ 4.0” คือ ภาครัฐที่เปิดกว้างและมีความเชื่อมโยงข้อมูลของภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยความสำเร็จหรือตัวกระตุ้นให้เกิดระบบราชการ 4.0 (อารีย์พันธ์ เจริญสุข, ม.ป.ป.)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการเพื่อรองรับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐ หรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) โดยระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานและมีความทันสมัย เช่น หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้หลักสูตรควรมีความหลากหลายทั้งการฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน และการอบรมออนไลน์แบบ Virtual Classroom

1.2 ควรนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานเพื่อการทำงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

องค์ความรู้ที่ได้

ได้ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับการบริหารประเทศ 4.0 นอกจากนี้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะหรือกำหนดแนวทางให้กับผู้บริหารและส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนานวัตกรรม เปลี่ยนแปลง ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดความสิ้นเปลือง และบุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชนินทร์ เพ็ญสูตร. (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 มมร. วิทยาเขตอีสาน*. 1 (3), 53-62.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. (2562). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อารีย์พันธ์ เจริญสุข. (ม.ป.ป). *ระบบราชการ 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.