

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**
**Human Resources Development for Thailand 4.0 Policy
in Pathumthani Provincial Administrative Organization**

ปิยนุช ชมบุญ¹ และพรนภา เตียสุธิกุล²
Piyanuch Chomoon¹ and Pornapa Tiasuthiku²

Received : April 28, 2019; Revised : July 15, 2019; Accepted : August 12, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการหาค่าความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.923 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และวิธีวิเคราะห์หาค่าความถี่ ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดเป็น

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; Mastor of Public Administration Program in Public Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand; e-mail : anattap1@hotmail.com

²มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; Mastor of Public Administration Program in Public Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand.

ลำดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นลำดับน้อยสุด คือ ด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะหรือความชำนาญ ความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากรเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, นโยบายประเทศไทย 4.0

Abstract

The objectives of this research are 1) to study human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization 2) to study factors affecting human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization and 3) To propose guidelines for human resource development in accordance with Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization This research uses quantitative research methods. The population and the sample group are personnel working within the Pathum Thani Provincial Administration Organization, consisting of civil servants, employees and employees of Pathum Thani Provincial Administration Organization. By using a sample of 224 people in this research Using questionnaires that have been evaluated at the level of 0.923 as a tool for data collection Which received 224 complete questionnaires, representing 100 percent of the sample group Statistics used in data analysis were percentage, mean, variance. And multiple regression analysis methods with statistical significance level of 0.05. The research found that.

1. Human resource development according to the Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization found that the development of human resources in accordance with Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization as a whole, in 4 aspects, opinions were at a high level And every aspect has a high level of opinion as well When considering each aspect The highest level of opinion is the career development, followed by the development of management, training. And the least level of opinion is the seminar / education for life, respectively

2. Factors affecting human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administrative Organization, which are (1) desirable characteristics consisting of people who are well-versed Conceptual style Having a shared vision Team learning And system thinking (2) change management consists of leadership, organizational structure Information technology, digital age and organizational culture, found that the factors mentioned above Is a factor that affects personnel development according to Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization in all aspects

3. Important suggestions for human resource development in accordance with Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization is that the organization administrators should formulate a policy and a continuous plan on personnel training at all levels. Encourage personnel to be educated and continue to receive training to improve their performance. Increase skills or expertise, knowledge and good attitude towards work And should focus on development And maintaining personnel To enhance motivation Advancement in job positions for personnel in the organization Which will lead to success in the work, progress and sustainability of the organization

Keywords : Development, Human Resources, Thailand Policy 4.0

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจโดยการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพและนวัตกรรม ซึ่งกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนไปสู่เศรษฐกิจยุคประเทศไทย 4.0 คือ การพัฒนาบุคลากรในมิติต่าง ๆ ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างกลไกขับเคลื่อนและยกระดับผลผลิตภาพ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เข้ากับประชาชนทุกคน เพื่อให้เป็นประเทศไทย 4.0 สิ่งแรกที่ต้องดำเนินการเพื่อ

ขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล คือ การพัฒนาบุคลากรของรัฐ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงบุคลากรเอกชนและรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องไปด้วย เพื่อให้คนเหล่านี้ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและประชาชนมากที่สุด

ในการพัฒนาองค์กรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรและผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำ, การปรับโครงสร้างองค์กร, รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม, การบริหารจัดการ, การคัดเลือก, พัฒนาและรักษาบุคลากร, ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน, องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่, การกำหนดวันเวลาทำงานให้เหมาะสมกับคนหลาย และความสำคัญประโยชน์ของบุคลากร ดังนั้น พื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร คือ ความคิดของบุคลากรต้องพร้อมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปองค์กร ซึ่งองค์กรเองก็ต้องสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีทีมงานที่ช่วยในการผลักดันและส่งเสริม ทำให้คนในองค์กรสามารถผสมผสานทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกับการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากร ทุกระดับมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนานตนเองและก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับองค์กรในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นคง (Ministry of Information and Communication Technology, 2016)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้วอำเภอสามโคก และอำเภอหนองเสือ จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัดตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ปัจจุบัน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 507 คน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรบางคนไม่พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะไม่สามารถพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่เข้ามาปรับใช้ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาว่า การพัฒนาผลงานวิชาการไม่เป็นไปตามแผน ความรู้ความสามารถบางคนมีไม่เพียงพอในการทำงานที่ซับซ้อนหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายใหม่ ๆ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งยังปฏิบัติงานแบบไม่กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานผู้ที่เป็นหัวหน้ามักจะเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก บางครั้งการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นขาดความสามัคคี เป็นต้น ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญ สามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนได้ดี มีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษาอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตาม

ความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความคิด ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ เกิดผลผลิตทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม บุคลากรที่ทำงานที่ตนเองรัก จะเกิดความรู้สึกดีหรือรักในการทำงานไม่เฉื่อยชา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและก้าวสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร มีปัจจัยในด้านใดบ้าง ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้ทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 โดยใช้การคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน Akakul, 2000) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงรายข้อคำถามอยู่ในช่วง 0.60-1.00 และได้ทำการทดสอบจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1984 อ้างถึงใน Creswell, 2011: 161) ของแบบสอบถามทั้งฉบับซึ่งอยู่ที่ระดับ 0.923

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และวิธีวิเคราะห์หาค่าคุณการถดถอย

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 224 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม, ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน, ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านรูปแบบความคิด

3. ผลการวิเคราะห์การจัดการการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และด้านโครงสร้างองค์การ

4. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต

5. ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้ง

5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ (2) ด้านรูปแบบความคิด (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ (5) ด้านการคิดเชิงระบบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\beta = 0.055$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\beta = 0.020$), ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\beta = -0.012$), ด้านบุคคลที่รอบรู้ ($\beta = -0.015$) และด้านรูปแบบความคิด ($\beta = -0.019$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 น้อยที่สุด

6. ผลการวิเคราะห์การจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านโครงสร้างองค์การ (3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และ (4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านภาวะผู้นำ ($\beta = 0.059$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล ($\beta = 0.058$), ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = -0.057$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($\beta = -0.026$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 น้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดเป็นลำดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นลำดับน้อยสุด คือ ด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต เนื่องจาก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ว่าจะเป็นผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ถือเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าบุคลากรจึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรก้าวสู่ทศวรรษ 4.0 ได้ แต่ต้องได้รับการพัฒนาและได้เรียนรู้สิ่งใหม่ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thienphut (2002) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะ

ครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ การพัฒนา (Development) การฝึกอบรม (Training) และ การศึกษา (Education) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาที่ครอบคลุมจนมีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากร มิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chairsa (2012) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การมีการส่งเสริมหรือ สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kittitharo (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (2) การจัดการการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และ วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตาม นโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน เนื่องจากปัจจัยที่สองข้อ ไม่ว่าจะเป็ด้านที่เกี่ยวกับ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ และ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาคน และเมื่อนำไปปรับใช้ปฏิบัติในทุกตำแหน่งงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเข้มแข็ง ความก้าวหน้า ตลอดจนความเป็นเลิศในทุกด้านที่เกี่ยวกับองค์กรก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรสามารถเผชิญ ปัญหา นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีความใส่ใจความคืบหน้าในการ ทำงาน ซึ่งแสดงถึงลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี ส่วนในด้านของโครงสร้างองค์การนั้น องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรที่สอดคล้องกับโครงสร้างการ บริหารงานใหม่ มีการวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นทางการ มีการปรับโครงสร้าง กำลังคนทางด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบในลักษณะของการบูรณาการ เพื่อเตรียมความพร้อม ทางด้านกำลังคนร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและ องค์กรอื่น ๆ ทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริการงานนั้นบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานีได้มีการกำหนดกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อ รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรในภาพรวมให้มี ศักยภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการ

บริหารงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดองค์กร การนำและการควบคุมซึ่งผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการนำแผนงานที่กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากรขององค์กร ซึ่งงานวิจัยภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0 ผู้นำจะต้องมีความสามารถชักจูงชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาวิวัฒน์ ต่างมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ อันเป็นปัจจัยแห่งการพัฒนาภายนอก จนลืมพัฒนาด้านจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรเริ่มปรับระบบความคิด คำพูด และการกระทำเปลี่ยนรูปแบบการบริหารองค์กรโดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมเพียงอย่างเดียว แต่ควรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ และควรประเมินผลด้วยว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้มากน้อยเพียงใด และควรจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความชำนาญเพิ่มศักยภาพของพนักงานทุกสายงานให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ควรมีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษา ความชำนาญเฉพาะด้านสาขาอาชีพ เข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงาน ซึ่งจะส่งผลด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่มาจากข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง และนอกจากนี้ควรจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามาเป็นคณะกรรมการเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติพร้อมทั้งการติดตามและประเมินผลหลังจากการปฏิบัติแล้ว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำในการบริหารงานของภาครัฐแนวใหม่ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อนำผลที่ได้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- दनัย เทียนพุม. (2545). **การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ**. กรุงเทพฯ : นาโกตา.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล . (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Cresswell J.W.&Plano Clark V.L. (2011) . **Mixed Methods Research**. 2nd Sage Publications, Inc.UK.
- Conbach, L. Joseph. (1984). **Essential of Psychology and Education**. New York: Mc–Graw Hill.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.

Translated Thai References

- Akakul, T. (2000). **Behavioral Science and Social Sciences Research Methodology**. Ubon Ratchathani : Ubon Ratchathani Rajabhat Institute. [In Thai]
- Chaiarsa, N. (2012). **Attitudes of Personnel toward the Management Process in Chanthaburi Provincial Administration Organization**. Master of Public Administration (Public and Private Management) Burapa university. [In Thai]
- Kittitharo, E. (2013). **The human resource development of sub-district administrative organization in Kantharak district, Sisaket province**. Master of Buddhism thesis (Public Administration) Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]

- Ministry of Information and Communication Technology. (2016). **Digital Development Plan for Economy and Society**. Bangkok : Ministry of Information and Communication Technology. [In Thai]
- Thienphut, D. (2002). **The knowledge Design and development in Organization by Professionals for Professionals**. Bangkok : Nagoya. [In Thai]

