

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ
สำนักงานประมาณส่วนกลาง

Personnel Development Needs of Government Officer,
Practitioner Level in Budget Bureau (Central Office)

ธัญสุดา สมชาติวงศ์

นิสิตปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: thunsuda.so@ku.th

ภริตา ชัยรัตน์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: fsocpdc@ku.ac.th

Thunsuda Somchatwong

Student, Master degree of Political Science,

Department of Political Science and Public Administration,

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Pirada Chairatana

Advisor Assistant Professor,

Department of Political Science and Public Administration,

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

รับเข้า : 30 มีนาคม 2566 แก้ไข : 19 เมษายน 2566 ตอบรับ : 21 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ (ส่วนกลาง) จำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนด
ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับ
ปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณส่วนกลาง ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา
และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.100$) ซึ่งด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการ
พัฒนา ($\bar{X} = 4.200$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความต้องการในการ
พัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความต้องการ การพัฒนาบุคลากร ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณ
ส่วนกลาง

Abstract

The objectives of this research were to study the level of personnel development needs of government officer, practitioner level in Budget Bureau (central office) and to compare the personnel development needs of government officer, practitioner level in Budget Bureau (central office) classified by personal factors. The sample in the research was 160 government officers, practitioner level in Budget Bureau (central office). Data were collected by questionnaires and analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and One – Way ANOVA at the .05 level of significance.

The results of research found that the level of personnel development needs of government officers, practitioner level in Budget Bureau (central office) in terms of training, education and development were at high level (Mean = 4.100). The most of needed is development (Mean = 4.200). The hypothesis testing revealed that the difference in gender, age, education level, monthly income and period of working had not different in the personnel development needs.

Keywords: needs, personnel development, government officer, practitioner level in Budget Bureau (central office)

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2565 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 และแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2561 - 2565 กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐมีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันได้ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายคือ หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของภาครัฐ อีกทั้งเป็นภาครัฐที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีความโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน ดังนั้น จึงส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2563)

สำนักงานประมาณในฐานะหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเสนอ นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีหน้าที่จัดสรรงบประมาณของชาติ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ รวมทั้งจะต้องดูแลให้การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างประหยัดมากที่สุด จากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานประมาณต้องมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องการจัดทำงบประมาณแผ่นดินเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และประสานการทำงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยรับงบประมาณได้ดี รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคประชาชน ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณที่ผ่านมา โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ ซึ่งสำนักงานประมาณได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณในทุกปี และจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางดังกล่าวไว้ (สำนักงานประมาณ,

2564) เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานประมาณและของประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานประมาณได้มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก โดยในช่วง 3 ปีงบประมาณที่ผ่านมา มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน 140 คน ดังนี้ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (01/10/2562 - 30/09/2563) จำนวน 27 คน 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (01/10/2563 - 30/09/2564) จำนวน 101 คน และ 3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (01/10/2564 - 30/09/2565) จำนวน 12 คน (สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานประมาณ, 2565) ซึ่งข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นั้น ถึงแม้จะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแต่ยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการงบประมาณและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ในช่วงแรกของการปฏิบัติงานอาจมีความติดขัดหรือไม่คล่องตัวได้ อีกทั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการถือเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานมากที่สุด รวมถึงการสร้างความรู้ความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคประชาชน ดังนั้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาซึ่งการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษามากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการสำนักงานประมาณส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการสำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ Nadler และ Wiggs (1989) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

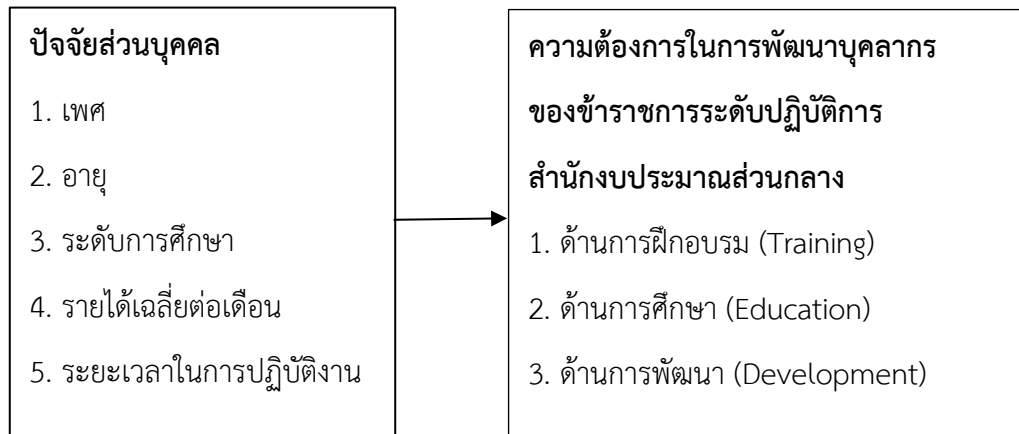
1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมต่อการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ โดยเป็นการศึกษาเรียนรู้ในระดับมหาวิทยาลัยหรือองค์กรอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้น

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมกับการปฏิบัติงานในอนาคต และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และได้แสดงขีดความสามารถหรือศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานประมาณ (ส่วนกลาง) จำนวน 252 คน (ข้อมูลจากสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานประมาณ ณ วันที่ 18 เมษายน 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน และเพื่อป้องกันการคาดเคลื่อนจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 160 คน จากหน่วยงานภายในสำนักงานประมาณ จำนวน 26 หน่วยงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกรายการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 2) คำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการสำนักงานประมาณส่วนกลาง โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's Scale เป็นมาตรวัด แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
มาก	4 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	3 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
น้อย	2 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1 คะแนน	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังกล่าว ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ในการวัดออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้วิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ลำดับขั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.330$$

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ความต้องการน้อย	1.000 – 2.330
ความต้องการปานกลาง	2.340 – 3.670
ความต้องการมาก	3.680 – 5.000

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลาง ตามลำดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.000 - 2.330 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลาง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.340 - 3.670 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.680 - 5.000 แสดงว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 0.940 และแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม (Training) เท่ากับ 0.871 2) ด้านการศึกษา (Education) เท่ากับ 1.000 และ 3) ด้านการพัฒนา (Development) เท่ากับ 1.000 หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ต่อไป

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานงบประมาณเขตที่ 1 - 18 จำนวน 30 คน ในวันที่ 6 - 9 ธันวาคม 2565 และทดสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha -

Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.7 จึงยอมรับแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิและสัดส่วนตามหน่วยงานภายในสำนักงานงบประมาณ จำนวน 26 หน่วยงาน และใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจากรายชื่อของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการในแต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานงบประมาณ โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement) ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้อธิบายข้อมูลดังนี้

6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้อธิบายข้อมูลดังนี้

6.2.1 การทดสอบค่าที (t – test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณส่วนกลาง” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ดังนี้

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณ ส่วนกลาง

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานงบประมาณส่วนกลาง มีความต้องการในการพัฒนา บุคลากร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนา (Development) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา (Education)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

(n = 160)

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ
ด้านการฝึกอบรม (Training)	4.130	.539	มาก
ด้านการศึกษา (Education)	3.960	.639	มาก
ด้านการพัฒนา (Development)	4.200	.518	มาก
รวม	4.100	.477	มาก

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม (Training) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปี ($\bar{X}$ =4.370 และ SD=0.866) รองลงมาคือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงบประมาณ ได้แก่ การวางแผน การจัดทำ การบริหาร และการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X}$ =4.320 และ SD=0.914) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุด คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ =3.660 และ SD=1.028)

2. ด้านการศึกษา (Education) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงินการคลัง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ =4.160 และ SD=0.938) รองลงมาคือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านการบริหารนโยบายสาธารณะ การบริหารจัดการภาครัฐหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ =4.150 และ SD=0.826) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}$ =3.590 และ SD=1.060)

3. ด้านการพัฒนา (Development) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ การมีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนงาน ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.430 และ SD=0.732) รองลงมาคือ การส่งเสริมการศึกษาดูงาน ภายในประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.270 และ SD=0.837) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุด คือ การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X}$ =3.920 และ SD=0.904)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. = .632) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

(n = 160)

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
หญิง	106	4.110	.454	.480	.632
ชาย	54	4.070	.523		

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. = .722) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

(n = 160)

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	df	Sig.
อายุ 20 - 30 ปี	89	4.100	.488	.326	2	.722
อายุ 31 - 40 ปี	62	4.110	.477			
อายุ 41 - 50 ปี	9	3.970	.391			
อายุ 51 ปีขึ้นไป	0	0	0			
รวม	160	4.100	.477	.326	2	.722

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. =.352) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 160)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
ปริญญาตรี	81	4.130	.496	.933	.352
ปริญญาโท	79	4.060	.458		
ปริญญาเอก	0	0	0		

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน (Sig. =.621) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 160)

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	df	Sig.
15,000 – 20,000 บาท	119	4.110	.496	.477	2	.621
20,001 – 25,000 บาท	38	4.040	.419			
25,001 – 30,000 บาท	3	4.250	.485			
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	0	0	0			
รวม	160	4.100	.477	.477	2	.621

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ($\text{Sig.} = .591$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) ซึ่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านการงบประมาณ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อข้าราชการระดับปฏิบัติการได้รับการพัฒนาตามความต้องการแล้วนั้นจะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานมากที่สุด รวมถึงเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคประชาชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านกิจกรรมพัฒนา อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ต้องการให้หน่วยงานจัดบรรยายภาคและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

2. จากสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการในการพัฒนาตนเองของแต่ละคนทั้งเพศหญิงและเพศชาย ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา

บุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวดี ยังมีและมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติการที่บรรจุเข้ามาจะมีอายุที่แตกต่างกันไป ดังนั้นไม่ว่าจะอายุเท่าใดก็มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เพราะถึงแม้จะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแต่ยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการงบประมาณและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาต่อยอดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทก็มีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวดี ยังมีและมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรับประมาณส่วนกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันอาจทำให้คนจำนวนหนึ่งคิดว่าการเสียค่าใช้จ่ายของตนเองในการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการพัฒนาความรู้ ความสามารถไม่ค่อยมีความจำเป็นมากนัก ซึ่งหากได้รับการพัฒนาสิ่งเหล่านี้จากหน่วยงานจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าและจะเป็นการพัฒนาที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

นภดล อิฐสุวรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปา ส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานการประปา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปา ส่วนภูมิภาคสำนักงานการประปา เขต 1 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานประมาณส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จนถึง 3 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญ อีกทั้งข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ก็ควรได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญา ชนะสุข (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวง อุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวิทย์ ยิ่งมีและมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ โดยผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม (Training)

1.1 ควรพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ วิธีการ และเนื้อหาการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานประมาณส่วนกลาง มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปีมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวให้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจงานของ

บุคลากรให้มากที่สุด และปรับปรุงแบบการฝึกอบรมให้มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการวิเคราะห์งบประมาณอย่างแท้จริง

2. ด้านการศึกษา (Education)

2.1 ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาหรือการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดหาทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาต่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลางมีความต้องการการศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงินการคลัง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อในสาขาวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงินการคลัง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัยที่มีความโดดเด่นในสาขาวิชาดังกล่าว หลักเกณฑ์ในการสมัครเข้ารับการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาศึกษาต่อของบุคลากร

3. ด้านการพัฒนา (Development)

3.1 ควรมีการพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งควรเป็นการพัฒนาที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศ โดยใช้ระบบการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management System) หรือเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชัน เป็นต้น

3.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักรงบประมาณส่วนกลางมีความต้องการการมีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนงาน ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการกำหนดให้มีระบบพี่เลี้ยง เพื่อสอนกระบวนการปฏิบัติงานในเบื้องต้น ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการมีระบบพี่เลี้ยง ซึ่งหากบุคลากรเกิดความตระหนักมากขึ้นแล้วนั้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักรงบประมาณ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งผลการศึกษานำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักรงบประมาณต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ เพื่อจะได้นำผลที่ได้รับจากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น และยังเป็นการสนับสนุนข้อค้นพบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ทรงศักดิ์ ทิอ่อน. (2550). ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ธีรวดี ยิ่งมี และมงคลชัย โพธิ์ศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภดล อธิสุวรรณ. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัญญา ชนะสุข. (2562). การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สิทธิศรีจันทร์. (2554). ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงาน ก.พ.. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงาน ก.พ.. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ..

สำนักงานประมาณ. (2564). แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประมาณ.

Nadler, Leonard, and Wiggs, Garland D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.