

แนวทางการพัฒนาบุคลากรแผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
Guidelines for Developing Staff Working at the Department
of Agriculture and Forestry in Champasak Province
of Lao PDR

¹โฟไซ สุวันนะพาสี, ²วินัย จำปาสัก และ ³รัตนะ ปัญญาภา
¹Phosai Suvannaphasi, ²Vinai Champa-on and ³Rattana Panyapha

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Phosay.s@ubu.ac.th

Received May 20, 2019; Revised August 2, 2019; Accepted August 11, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรแผนกสถิติกรรมและป่าไม้แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 242 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน มีส่วนร่วมในการจัดโครงการการศึกษาและการดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กรสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานหรือนำทักษะการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้

พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรม มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับภาระงานในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรมีโอกาสร่วมประชุมหารือการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง สนใจและติดตามวิทยากรใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่องานของตนในอนาคตอยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นไปตามความ ต้องการของสายงาน ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ให้สอดคล้องกับภาระงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร ด้านพัฒนาบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา หรือสอนงานและพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาบุคลากร, แผนกสิกรรมและป่าไม้

ABSTRACTS

This research aimed to study conditions and guidelines for developing staff in the Department of Agriculture and Forestry in Champasak Province of Lao PDR. The samples used in this research were 242 staff working in the Department of Agriculture and Forestry, Champasak province, Lao PDR that were randomized by purposive sampling technique. The target group of 20 staff was randomized by the same technique and from the same department. The research instruments consisted of a questionnaire and an interview. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research findings were as follows.

The overall condition for developing the staff working in the Department of Agriculture and Forestry in Champasak Province, Lao PDR was at a high level. In the condition of assignments for further study, training courses and study tours, the staff participated in managing the projects of study tours at least once a year to enhance efficiency in working performance. In the condition of teamwork or organizational

development, the staff could transfer their work experience or suggest working skills to the staff working in the organization to continuously develop their knowledge and skills in working. In the condition of trainings, the staff had opportunities to receive the trainings on rules, laws, principles, and regulations in accordance with the tasks of the organizations. In the condition of personnel development, the staff had opportunities to participate in the meetings and discussions on operation plan of the staff in the organizations. In the condition of the self-development, the staff always paid attention and caught up new technologies that relates and affects their works in the future.

The guidelines for developing the staff working in the Department of Agriculture and Forestry in Champasak Province of Lao PDR were as the followings. For staff training, there should be plans for the staff training projects based on the needs of their professional fields. For assignment of staff in further study, training courses and study visits, there should be programs of the assignments relevant to the tasks and the needs of the staff. For staff development, the staff should be supported to participate in the workshops or seminars with related organizations on the agendas of working plan process by applying information technology in their operation. For self-development, there should be opportunities for the staff to transfer knowledge, advise or teach their teams and develop the organization. The executives should highly focus on the policy of personnel development.

Keywords: Staff Development Guidelines, Department of Agriculture and Forestry

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน องค์กรทุกระดับทุกขนาดต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการกิจขององค์กร ให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญ พื้นฐานประการหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การศึกษาศักยภาพของบุคลากร การจัดการศึกษาในด้านทักษะการทำงานจึงเป็นการค้นหาคำตอบและแนวทางในการที่จะพัฒนาปรับปรุงศักยภาพขององค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในที่สุด หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ดี ก็ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

ขององค์กรในระยะยาว ผู้บริหารจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่างๆ ที่มีอยู่หลากหลาย เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด เท่าที่องค์กรต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุกประเภทขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ไม่ใช่เงิน ไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายของ องค์กรเป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงานตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือ เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว (สุวเพ็ญ คำต๋อย 2555: 2)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของระเบียบข้าราชการแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมวดที่ 17 การฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ ได้กล่าวถึงข้าราชการทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ ฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ฝึกอบรมในเวลาประจำการ ปกติ ฝึกอบรมเพื่อบรรจุรับหน้าที่และตำแหน่งใหม่ ข้าราชการนอกจากได้รับการฝึกอบรมแล้วยังจะได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นตัวอย่างให้ข้าราชการรุ่นต่อมาสืบทอดในตำแหน่งงานต่าง ๆ ตามความเรียกร้อง ต้องการของงานในแต่ละระยะ กรมจัดตั้งและพนักงาน คณะจัดตั้งชั้นต่างๆ เป็นผู้ค้นคว้าวางแผนประสานกับภาคส่วนเกี่ยวข้อง และนำเสนอเบื้องต้น เพื่อดำเนินการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการตามความต้องการของงานองค์กรคุ้มครองข้าราชการส่วนกลางเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน เงื่อนไขและระเบียบการต่างๆ สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการแต่ละประเภท ผู้บริหารแต่ละองค์กรประกอบด้วย องค์กรปกครองแขวง คือ เจ้าแขวง องค์กรปกครองนคร คือ เจ้าครองนคร องค์กรปกครองเมือง (นายกรัฐมนตรี 2546: 2-4)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางให้กับผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสร้างความพึงพอใจ และประโยชน์สุขให้เกิดขึ้นกับประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งหมด จำนวน 636 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 242 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 99, อ้างถึงใน ธีระวุฒิ เอกะกุล 2550: 138) และโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 5 คน ตัวแทนพนักงาน จำนวน 10 คน ตัวแทนสัญญาจ้าง จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ สนั่น มีสัตย์ธรรม (2540: 461) มาประยุกต์เพื่อกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4. ด้านพัฒนาด้วยตนเอง และ 5. ด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert Scale (1970: 90-95) โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบุคลากรแผนกกิจกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกกิจกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 5 คน ตัวแทนพนักงาน จำนวน 10 คน ตัวแทนสัญญาจ้าง จำนวน 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์สภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกกิจกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยซึ่งมี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2554: 112) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกกิจกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง หัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก พนักงานปฏิบัติงานแผนก กสิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้ง 10 ตัวเมือง ได้แก่ เมืองปากเซ เมืองบาเจียงจะเลินสุก เมืองปะทุมพอน เมืองจำปาสัก เมืองสุขุม เมืองมุน ละป้าโมก เมืองชนะสมบุน เมืองปากช่อง เมืองโพนทอง เมืองโขง

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้กับบุคลากรภายในองค์กรที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการพัฒนาบุคลากรใน 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินความรู้ ความสามารถ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ การประยุกต์ใช้ระเบียบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลตามหลักสูตร การสนับสนุนงบประมาณ การสำรวจการเข้ารับการฝึกอบรม

ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเกี่ยวกับการไปศึกษา ฝึกอบรมและการดูงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาและการดูงานมาเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรทราบ การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานจากคู่มือการปฏิบัติงาน ประชุม หรือการวางแผนการปฏิบัติงาน สิทธิและหน้าที่ของบุคลากร กฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร การได้รับมอบหมายให้ไปศึกษา ค้นคว้า การได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน การได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

ด้านพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มทักษะเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในสายงาน

ด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความผูกพันและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาทีมงานได้

ผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกกิจกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม โดยรวม มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับภาระงานในองค์กร สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมตาม ระเบียบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรบรรจุใหม่ตามหลักสูตรของหน่วยงานต้นสังกัด

1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน โดยรวม มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการจัดโครงการศึกษาและการดูงานเกี่ยวกับประเด็นสถานที่ศึกษาดูงาน มีโอกาสเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานในที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และมีโอกาสเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานในที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน เกี่ยวกับการไปศึกษา ฝึกอบรมและการดูงาน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีสภาพการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสเข้าร่วมประชุมหารือการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้รับการแนะนำจากหน่วยงานเกี่ยวกับสิทธิที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เช่น สวัสดิการที่จะได้รับ ค่าตอบแทน และได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการหมุนเวียนงานหรือเพื่อการพัฒนาการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมมีสภาพการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสนใจและติดตามวิทยากรใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่องานของตนในอนาคตอยู่เสมอ พัฒนาตนเองโดยการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร และพัฒนาตนเองด้วยการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ได้รับการสำรวจจากหน่วยงานถึงความต้องการเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมสัมมนา

1.5 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมมีสภาพการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถถ่ายทอด ประสบการณ์การทำงานหรือนำทักษะการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้กับองค์กรทราบเพื่อประโยชน์ขององค์กรได้ และสามารถเป็น ตัวแทนประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เชิญวิทยากรมาเผยแพร่ความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรและ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิธรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรม พบว่า ควรมีการจัดทำแผนงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นไปตามความ ต้องการของสายงาน โดยการทำแบบ สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ต้องการเข้ารับการ ฝึกอบรม ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมตามสายการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อ การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีการ จัดทำโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการปฏิบัติตนของบุคลากร ให้เป็นไปตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานนโยบายรัฐอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2 แนวทางการพัฒนาด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน พบว่า ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานให้ สอดคล้องกับภาระงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรในการศึกษา ฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเกี่ยวกับระยะเวลาหรือสถานที่ ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

2.3 แนวทางการพัฒนาด้านพัฒนาบุคลากร พบว่า ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาในองค์กรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ ๆ ของแต่ละส่วนงานและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ควรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาที่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น

2.4 แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาหรือสอนงาน ควรให้การส่งเสริมบุคลากรใช้ทักษะ

ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง

2.5 แนวทางการพัฒนาด้านพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร พบว่า นโยบายผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรมีความชัดเจนและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง การคัดเลือกบุคลากรเพื่อส่งเสริมในการพัฒนาตนเองควรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีความโปร่งใสและยุติธรรม หน่วยงานควรมีแนวทางในการส่งเสริมคนเก่ง คนดี เพื่อเชิดชูเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ หน่วยงานควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคี ระหว่างบุคลากรจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกรักองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัยแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรของแผนกสิทธิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาเพื่อยกระดับของบุคลากรทุกระดับ รัฐได้มีนโยบายในการวางแผนระยะยาว มีแผนประจำปี เกี่ยวกับการยกระดับการพัฒนาบุคลากร ทำให้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนา ด้านการฝึกอบรมเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับภาระงานในองค์กร ทั้งนี้เพราะบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ดังคำรัสของ รัฐบาลมาตรา 75 ข้าราชการทุกคนมีความเสมอภาคในการเคารพระเบียบของข้าราชการและ กฎหมาย มีความรับผิดชอบ ต่อการกระทำและเกียรติยศศักดิ์ศรีไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกเวลา ราชการเมื่อข้าราชการมีการกระทำที่ละเมิดระเบียบข้าราชการและกฎหมาย บุคคลนั้นจะถูก วินัยทางบริหารหรือถูกลงโทษตามกฎหมาย สถานหนักหรือเบา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า การได้รับการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรบรรจุใหม่ตามหลักสูตรของหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ เนื่องจากการรับบุคลากรเข้ามาต้องใช้งบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรที่เพียงพอต่อการ ฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งต้องอาศัยงบประมาณส่วนตัวสมทบด้วยการพัฒนาบุคลากรใหม่จึงจะมี ประสิทธิภาพ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดโครงการศึกษาและการดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้อาจเกิดจากความต้องการของบุคลากรในแผนกที่มี จำนวนมาก ทำให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการไปฝึกอบรมมีมากตามไปด้วย อีกทั้งการพัฒนา เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่าน

ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน เกี่ยวกับการไปศึกษา ฝึกอบรมและการดูงาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังขาดแคลนในเรื่องงบประมาณที่จะสนับสนุนการศึกษา ดูงานเป็นราย บุคคล ทั้งนี้อาจจะต้องดำเนินการฝึกอบรมโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ ภายในหน่วยงาน หรือสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในส่วนตัวในการไปฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีสภาพการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มี โอกาสเข้าร่วมประชุมหารือการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพราะแผนก กสิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ส่งเสริมให้บุคลากร ทุกภาคส่วนมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการมอบหมายให้ เข้าร่วมประชุมสัมมนา ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบางแผนกของ แผนก บุคลากรมีจำนวนน้อย ถ้ามีการมอบหมายให้บุคลากรไปประชุมสัมมนา อาจจะก่อให้เกิด ผลกระทบกับภาระงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมมีสภาพการพัฒนา อยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนใจและติดตามวิทยากรใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่องานของตนในอนาคตอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อ ชีวิตประจำวันของทุกคน ทำให้การค้นคว้าวิทยากรใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานตนเอง สามารถนำเอาความรู้ใหม่ๆ มาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการ สรรวจจากหน่วยงานถึงความต้องการเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือเข้าร่วม สัมมนา ทั้งนี้เพราะการประชุมเชิงปฏิบัติการ อาจมีคนสนใจจำนวนมาก แต่การได้รับการ สนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร โดยรวมมี สภาพการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถ ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานหรือนำทักษะการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้พัฒนา ความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะเป็นแนวทางหนึ่งในการประหยั ดงบประมาณของหน่วยและงบประมาณ ส่วนบุคคล ซึ่งถือได้ว่าแผนก กสิกรรมและป่าไม้ประสบ ปัญหาด้านงบประมาณพอสมควรส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เชิญวิทยากรมาเผยแพร่ความรู้ใน การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรและ การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะมองว่าปัจจุบัน โลกได้มีความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี มีการเชื่อมต่อข้อมูลข่าวสารจำนวนมากและมีการเข้าถึงข้อมูลที่เป็น จึงมองว่าการ เชิญวิทยากรด้านเทคโนโลยีอาจจะยังไม่มีมีความจำเป็นเท่าที่ควร

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนก กสิกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นไปตามความ ต้องการของสายงานควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับ โครงการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภาระงานและเป็นไปตาม ความต้องการของบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาหรือสอนงาน นโยบายผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรมีความชัดเจนและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ อุดบุญ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน และ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี คือ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของสายการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมตามสายการปฏิบัติงาน จัดทำโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการปฏิบัติตนของบุคลากร ด้านการฝึกอบรมหรือดูงาน ควรมีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับโครงการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภาระงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร สำนวจความต้องการของบุคลากรในการศึกษา ฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเกี่ยวกับระยะเวลาหรือสถานที่ ด้านพัฒนาบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน สำนวจความต้องการของบุคลากรที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอด ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือสอนงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน จัดสรรงบประมาณสนับสนุน ด้านทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง และด้านพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร ควรมีการแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลในการทำงานจากแหล่งความรู้ใหม่ ๆ สอนงานหรือให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่บุคลากรในแต่ละส่วนงานอย่างเป็นกันเองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวเพ็ญ คำตุ้ย (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานของบุคลากรให้ เพียงพอและต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง ด้านการประชุมสัมมนา ควรมีระเบียบ สนับสนุนให้เสนอผลงาน

เพื่อปรับตำแหน่ง ควรมีการประชุมสัมมนาให้เหมาะสมกับบุคลากร ของแต่ละหน่วยงาน ด้านการ
ลาศึกษาต่อ ควรมีการส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ควรมีประกาศ
ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจนในการขอทุนศึกษาและการเรียนต่อ ของบุคลากรสายสนับสนุน
และควรเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในแผนการศึกษา แผน ก ได้ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่สายวิชาการ
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงจิตร์ พริกษา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา
บุคลากรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า
สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร
พบว่า บุคลากรของเทศบาลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพียงบางส่วน แต่ส่วนมากยังขาด
ความกระตือรือร้น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร พบว่าวิธีการสรรหาเป็นไปตาม
ระเบียบหลักเกณฑ์ แต่การบรรจุแต่งตั้งไม่โปร่งใส ยุติธรรม ทำให้บุคลากรที่ได้ไม่มีคุณภาพหรือ
สอดคล้องกับตำแหน่งที่จำเป็นหรือขาดแคลนอย่างจริงจัง ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากร
ส่วนมากปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ก็มีบางส่วนที่ทำงานไม่ตรงกับ
ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ในการประสานงานของแต่ละกอง พบว่ายังขาดการประสานงานที่ดี
และได้รับความร่วมมือจาก กองต่างๆ น้อยมาก การประสานงานจึงไม่ต่อเนื่องไม่สามารถที่จะทำ
ให้งานบรรลุตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ได้แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ พบว่า ควรมีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ ด้าน
โครงสร้างองค์กร นโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรมีความชัดเจนและให้
ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควรปฏิบัติตามขั้นตอนการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบ
หลักเกณฑ์ มีความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม ด้านการปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความรักความสามัคคีระหว่างบุคลากรจัดกิจกรรม
สร้างจิตสำนึกรักองค์กรโดยการอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับผู้บริหารควรให้
ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเชิดชูคนเก่งคนดี อย่างเสมอ
ภาค ยุติธรรม และควรจัดประชุมปรึกษาหารือ พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาแนว
ทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกสัปดาห์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมบุคลากรบรรจุใหม่ ทั้งนี้ อาจมีการจัดหลักสูตรเฉพาะหน่วยงานต้นสังกัด โดยการมอบหมายพี่เลี้ยงในหน่วยงานทำหน้าที่ฝึกอบรมภาระงานที่เกี่ยวข้องผ่านประสบการณ์

1.2 หน่วยงานควรสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับการไปศึกษา ฝึกอบรม และการดูงาน เพราะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงาน

1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาการมอบหมายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องหน้าที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเอง

1.4 หน่วยงานต้องดำเนินการสำรวจความต้องการเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมสัมมนา โดยดำเนินการสำรวจด้วยความเป็นธรรมเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน

1.5 หน่วยงานอาจเชิญวิทยากรมาเผยแพร่ความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

1.6 ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความสามัคคีและป้องกัน ความแตกแยกของสังคมที่อาจเกิดขึ้นได้ในสภาพการของสังคมปัจจุบัน มีการและควรจัดสรรงบประมาณอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากร แผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3 ควรศึกษารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรแผนกสถิติกรรมและป่าไม้ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เอกสารอ้างอิง

- ดวงจิตร์ พิรัชชา.(2554) *การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2550) *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซ็ทการพิมพ์.
- นายกรัฐมนตรื, สำนัก. (2546), *คำรัสของนายกรัฐมนตรีแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับเลขที่ 82/นย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. ลงวันที่ 19 พฤษภาคม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554),*การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา สมบูรณ์สวัสดิ์. (2559), *การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญแข แต่งจันทร์.(2557), *แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ).* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศรินทิพย์ อุดบุญ. (2557), *แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, 2557.
- สนั่น มีสตัยธรรม. (2540), *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุวเพ็ญ คำตุ้ย. (255), *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา*. การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เอื้ออารีย์ จิตมั่น. (2554), *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.