

ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Work Characteristics of Personnel in the Development Economic and Society
Northeast Office according to Guideline the Organization of Excellence

วนารัตน์ ชุมภา¹

Wanarat Chumpha

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 20 คน โดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 องค์กรมีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ทั้งนี้ พบว่าข้อ 4 องค์กรมีการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.80 รองลงมา คือ ข้อ 1 องค์กรมีระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้รางวัล การยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: Wanarat@kkumail.com

Student Bachelor of Public Administration in Public Administration, Khon Kaen University, E-mail: Wanarat@kkumail.com

คำสำคัญ: ลักษณะการทำงานของบุคลากร, องค์กรแห่งความเป็นเลิศ, สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research were to study the work characteristics of personnel in the Development Economic and Society Northeast Office according to Guideline the Organization of Excellence and to study the methods of human resource development in the Development Economic and Social Northeast Office according to Guideline the Organization of Excellence. It is survey research. Data was collected from a population of 20 people using a questionnaire. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results showed that:

1. The work characteristics of personnel indicate being an organization of excellence for the Development Economic and Society Northeast Office in 7 areas, finding that most of them performed at a high level. The total mean was 3.99. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the openness and readiness to work with other agencies. The mean was 4.25, followed by aspect 7 and management using real data. The mean was 4.13, and the aspect with the least mean was the fifth aspect; a systematic perspective has an average of 3.81.

2. In deciding how to develop personnel in the Development Economic and Society Northeast Office according to the Organization of Excellence Guideline in terms of personnel development, it was found that the agreement was at a high level. The total mean was 3.63.

Considering each item, it was found that the item with the highest mean was item 2. The organization has an appropriate way of managing career advancement, with an average of 3.80. It was found that item 4 in your organization has always been trained to increase good working skills. The average was 3.80, followed by Item 1. The organization has an appropriate personnel development evaluation system. The mean is 3.75, and the item with the lowest mean is item 8. Your organization is reward-oriented, and your ability to create motivation for personal development for personnel has an average of 3.20.

Keywords: Work Characteristics of Personnel, Excellence Organization, Development Economic and Society Northeast Office

บทนำ

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกหน่วยงานล้วนต้องปรับตัวในการบริหารงานให้เป็นไปตามสภาพความเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง เทคโนโลยี วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม เพื่อให้งานมีคุณภาพสูงสุดและสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน การที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพสังคมที่คาดเดาได้ยากเช่นนี้ องค์กรและหน่วยงานไม่สามารถปรับปรุง ตนเองโดยอาศัยเพียงจากประสบการณ์ที่เคยทำมา หรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเอง แต่องค์กรจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์กรในการทำให้องค์กรมีความเป็นเลิศ โดยองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจ

บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับและสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ยังเห็นได้ชัดว่าคำว่าคุณภาพในบริบทของการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพยังสอดคล้องกับความหมายของการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศตามพจนานุกรมของ Webster (1981 อ้างถึงใน โด่งสยาม โสมาภา, 2559: 106) ที่กล่าวไว้ว่าความเป็นเลิศคือสิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำที่ประกอบไปด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ส่วนคำว่าคุณภาพหมายความว่าลักษณะความดี ลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการนำปรารถนา นำพอใจหรือระดับของความเป็นเลิศ นอกจากนี้ Gardner (1961) ก็ได้อธิบายว่าความเป็นเลิศมีความหมายเดียวกับคำว่าคุณภาพ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั้น การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศจึงมีความสำคัญกับทั้งธุรกิจเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะทุกองค์กรทุกหน่วยงานจะต้องมีคุณภาพ มีมาตรฐาน ผู้บริหารและบุคลากรต้องเก่งและมีทักษะ จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้และเป็นที่พึงพอใจกับตัวองค์กรเองและกับผู้ใช้บริการ ดังนั้นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellence Organization) หรือองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจึงเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและจะมีการพัฒนาความคิดและแนวปฏิบัติที่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง มีการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อให้ได้คุณภาพ โดยผู้นำองค์กรต้องมีการบริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งคุณภาพได้ (เทียนชัย อร่ามหยก, 2564: 96)

สำหรับการบริหารงานในองค์กรภาครัฐของประเทศไทยนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหรือที่เรียกว่า PMQA (Public Sector Management Quality Award) ซึ่งเป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบราชการโดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเองอย่างรอบด้าน ซึ่งแนวคิด PMQA ประยุกต์มาจากแนวคิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย

(สหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: BNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564) โดยสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมุ่งที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนาภารกิจ ให้มีความทันสมัย มีคุณภาพ และทันต่อภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด รวมถึงสามารถปฏิบัติการได้อย่างยั่งยืนในระยะยาวตามที่ได้รับมอบหมาย และการที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น องค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสูง ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาวะดำเนินการจัดหาผู้อื่น ให้มาทำในกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก ให้มีความสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหน่วยงานราชการที่ดำเนินการกิจร่วมกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือสภาพัฒน์ รับผิดชอบภารกิจงาน ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ประสาน และพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัยเชิงนโยบายที่สนับสนุนการวางแผนการพัฒนาภาคและพื้นที่ 2) จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคและพื้นที่ และจัดทำรายงานการวิเคราะห์ภาพการณ์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค 3) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค 4) แปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคไปสู่การปฏิบัติ 5) ประสานและบูรณาการแผนงานและโครงการของส่วนราชการ และภาคีการพัฒนาในงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาคและพื้นที่ และประสานแผนงานและโครงการพัฒนาภาคที่เกิดจากภารกิจปกติของส่วนราชการและภารกิจตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนลงสู่พื้นที่ 6) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาคและพื้นที่ และการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาคและพื้นที่ 7) ให้คำปรึกษาทางวิชาการและสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาภาค พื้นที่ และการบริหารงานพัฒนาภาคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 8) ปฏิบัติงาน

ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยสำนักงานมีพื้นที่รับผิดชอบ 20 จังหวัด โดยแบ่งพื้นที่เป็น 5 กลุ่มจังหวัด คือ กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อุดรธานี เลย บึงกาฬ หนองคาย หนองบัวลำภู กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 สกลนคร นครพนม มุกดาหาร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ขอนแก่น กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ และกลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2565)

โดยยุทธศาสตร์เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา สศช. ปี พ.ศ. 2563-2565 มีเป้าหมายในการพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลขององค์กร และพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อันรวมถึงงานสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจของสำนักงานที่เหมาะสม คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ 4 มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหรือที่เรียกว่า PMQA (Public Sector Management Quality Award) โดยมุ่งเน้นให้องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนางค์ความรู้สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคณ (เอลวิส โคตรชมภู และจุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์, 2565: 1021) ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (สุขพงศ์ สุขพิพัฒน์ สมบูรณ์ สุขสำราญ และสุเทพ เชาวลิต, 2560: 132)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
3. ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 20 คน โดยไม่นับรวม

ตำแหน่งแม่บ้าน พนักงานขับรถและพนักงานรักษาความปลอดภัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยจะประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ รวมทั้งหมด 20 ชุด จำแนกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นข้อคำถามที่พัฒนาจากแนวคิดของ Linder & Brooks (2004) และแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยมีทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 51 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมาย
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ด้านการสร้างสรรคนวัตกรรมและมีความยืดหยุ่น
4. ด้านการเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

5. ด้านการมีมุมมองเชิงระบบ
 6. ด้านการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
 7. ด้านการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง
- ผู้วิจัยได้แบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับมีการปฏิบัติ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นจากไชยภัทร รื่นมล (2558) มีทั้งหมด 2 ด้าน จำนวน 19 ข้อ ประกอบไปด้วย

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร
2. ด้านความต้องการได้รับการการอบรมของบุคลากร

ผู้วิจัยได้แบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของข้อคำถามทุกข้อ เท่ากับ 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 20 ชุด

4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและอธิบายวิธีการทำแบบสอบถามแก่ประชากร และนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

4.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามภายหลังการเก็บข้อมูล

4.4 นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 20 ชุดมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีค่าเฉลี่ยของอายุ คือ 39 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 1 ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
ด้านที่ 1 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมาย	3.90	0.71	มาก
ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.88	0.47	มาก
ด้านที่ 3 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีความยืดหยุ่น	3.85	0.38	มาก
ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.25	0.49	มากที่สุด
ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ	3.81	0.48	มาก
ด้านที่ 6 การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์	4.10	0.58	มาก
ด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง	4.13	0.58	มาก
รวม	3.99	0.42	มาก

ในระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 สังกัดกลุ่มงานยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และเป็นข้าราชการจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

2. ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) รองลงมา คือ ด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.48) สรุปดังตารางที่ 1

3. วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ในด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 องค์กรมีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม และข้อ 4 องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) รองลงมา คือ ข้อ 1 องค์กรมีระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้รางวัลการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.15) ในด้านความต้องการได้รับการอบรมของบุคลากร พบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) โดยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์และการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) และด้านการคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมา คือ ทักษะเกี่ยวกับงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.27)

อภิปรายผล

1. ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวม ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การเปิดกว้างและความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) รองลงมา คือ ด้านที่ 7 การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การมีมุมมองเชิงระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.48) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรดาว สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2565: 390) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0 ผลการวิจัย พบว่าระบบราชการที่เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน โดยต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปัน ข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรในภาครัฐ พบว่าการบริหารจัดการข้อมูลจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ และสามารถลดความขัดแย้งภายในการบริหารจัดการภายในองค์การ และระหว่างคนในองค์การได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทุกกิจกรรมในองค์การจำเป็นต้องใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการทั้งสิ้น (Haug, Arlbjörn & Pedersen, 2009: 1053) องค์การภาครัฐส่วนใหญ่ลงทุนไปกับการสร้างระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ เพราะหวังว่าจะช่วยให้ได้เปรียบในการแข่งขัน (Xu, et al, 2002: 47) และด้านที่

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42)

ทั้งนี้เพราะสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายความสามารถ การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการปฏิบัติงานผ่านเครื่องมือที่ออกแบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เน้นความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐต่อประชาชนโดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามคำสั่ง จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร สุขปลั่ง กนกวรรณ พลเทพ จริยา กิ่งโพธิ์ จุริรัตน์ จันทาทอง รุ่งฤดี เทพวงศ์ และศิริศักดิ์ สารบาล (ม.ป.ป.) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง พบว่าองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 7) ด้านสภาพแวดล้อม ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 3) ด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล 4) ด้านการนำองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านกระบวนการบริหารองค์การแบบยืดหยุ่นและการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ในด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 องค์กรมีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม และข้อ 4 องค์กรมีการฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) สอดคล้องกับวัชร ณรงค์ฤทธิเดช สุมิตรา เรื่องพิธีกุล และชมสุภักดิ์ ครุฑทะ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) และด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ องค์กรมีระบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมุ่งเน้นการให้รางวัลการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.15)

ในด้านความต้องการได้รับการอบรมของบุคลากร พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) โดยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์และการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมาคือ การฝึกอบรมทักษะเกี่ยวกับงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) และน้อยที่สุด คือ การพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.27) สอดคล้องกับ นภิตี เขียวกลม (2564: 27) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาและฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา วรรณสาร (2564: 25) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการของบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการอบรมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้บุคลากรในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2561: 12) ที่ระบุว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ควรมีการสร้างเครือข่ายร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในกรณีที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมครบทุกตำแหน่งงาน การพัฒนาโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะให้การศึกษา เพื่อสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรรวมถึงการเรียนรู้ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าในสายงานทั้งในเรื่องความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้นผลงานวิจัยในภาพรวมจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออง อุทามันตรี และรัชยา อินทนนท์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Sentell (1995 อ้างถึงใน วิโนลาศ เจริญชัย, 2562) ที่ระบุว่า บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบและโครงสร้าง บุคลากรที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ต้องมีความรับผิดชอบในงาน จึงต้องพัฒนาบุคลากรโดยการให้การศึกษาและฝึกอบรม บุคลากรต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคลากรด้วยกันกับผู้รับบริการ และผู้จัดหาระดับ เพื่อปรับปรุงทักษะ พันธกิจมีโอกาสเจริญเติบโตในสายงาน บุคลากรในองค์กรยุคใหม่ต้องเข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระดับสูง การมีส่วนร่วมในทีมจะช่วยให้ทุกคนมีความกระตือรือร้น และประสบผลสำเร็จ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยได้สะท้อนว่าบุคลากรของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีความต้องการการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากหน่วยงานมีการกำกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงโดยการปกครองและบริหารที่ดีสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ความต้องการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการระดมสมองหรือถอดบทเรียนรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานประมาณ เพื่อใช้ในการปรับปรุง เสนอแนะรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละเส้นทางอาชีพ รวมถึงนำความรู้ดังกล่าวมาส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติ หน่วยงานควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ระหว่างฝ่ายงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงานร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตวิทยาร่วมกันขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ไชยภัทร รื่นมณ. (2558). ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การ
- ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โต้งสยาม โสมาภา. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 21 (1): 101-121.
- เทียนชัย อร่ามหยก. (2564). รูปแบบการบริหารองค์การเพื่อความเป็นเลิศสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเครือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*. 6 (1): 86-99.
- นภิตี เขียวกลม. (2564). ความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 11 (2): 27-39.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2561). สภาพปัญหาด้านบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 4 (1): 1-14.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารจัดการข้อมูลขององค์การในภาครัฐ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 9 (1): 16-26.
- พีรดา สุจริตพันธ์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. *Journal of Modern Learning Development*. 7 (4): 389-393.
- วรรณภา วรรณสาร. (2564). ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 1 (2): 25-31.
- วินุลาศ เจริญชัย. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 17 (1): 102-108.
- วัชร ณรงค์ฤทธิเดช สุมิตรา เรื่องพิระกุล และชมสุภักดิ์ ครุฑกะ. (2563). ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*. 7 (2): 103-118.
- สุพงษ์ สุขพิพัฒน์ สมบูรณ์ สุขสำราญ และสุเทพ เชาวลิต. (2561). การบริหารมหาวิทยาลัยรังสิตให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*. 3 (1-2): 126-135.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2565). แบบแสดงลักษณะงานสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ค้นเมื่อ กรกฎาคม 10, 2565, จาก <https://mail.google.com/mail/u/0/#sent/TsBr=1&messagePartId=0.1>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). *รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).

เอลวิส โคตรชมภู และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*. 7 (1): 1017-1028.

Gardner, J. (1961). *Excellence*. New York: Haper and Row.

Haug, A., Arlbjørn, S.A. & Pedersen, A. (2009). A Classification Model of ERP System Data Quality. *Industrial Management & Data Systems*. 109 (8): 1053-1068.

Linder, J. C., & Brooks, J. D. (2004). Transforming the Public Sector. *Outlook*. 6 (3): 74-83.

Xu, H., Nord, J. H., Brown, N. & Nord, G. D. (2002). Data Quality Issues in Implementing an ERP. *Industrial Management & Data Systems*. 102 (1): 47-58.

