

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลัง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT TO INCREASE EFFICIENCY IN TREASURY
MANAGEMENT LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
CHUMPHON PROVINCE

ปณัสดา โตรัตน์,¹ ธนายุ ภูวิทย์ยาธร์²
Panasda Torat,¹ Tanayu Puwitthayathorn²

1. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร. 087-888-9827 อีเมล orange_5559@hotmail.com
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร. 081-536-0083 อีเมล tanayumsc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการจัดการคลัง 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการคลัง 3) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานกองคลัง จำนวน 578 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรของพนักงานการจัดการคลังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการคลัง พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านประชุม/สัมมนา และด้านดูงานนอกสถานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองคลัง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยนี้จะถูกจัดทำเป็นข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อระดับการศึกษา รายได้ และการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านประชุม/สัมมนา และด้านดูงานนอกสถานที่

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to study the human resource development of treasury management officers; 2) to increase the efficiency of treasury management officers; and 3) to develop the human resource affecting the efficiency of treasury management officers of Local Administrative Organization in Chumphon Province. The population of the study included 578 treasury management officers and the sample of 234 officers were selected using the sample size table of Krejcie and Morgan, stratified sampling, and simple random sampling. Data were collected by a questionnaire with the

reliability of 0.952 and were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The research findings were as follows. 1) The overall human resource development of the sample was in the highest level. 2) The overall increase of the efficiency of the sample was in the highest level. 3) The human resource development affecting the efficiency of the sample showed that the development regarding education, self-learning, meetings/seminars, and site visit could affect the work efficiency of the sample at a statistical significance level of 0.05. The findings of this study were used as recommendations towards the work for the local administrative organization which led to the organizational management that would achieve the goals set. Especially, the local administrative organization should focus on education background, income, and personnel development regarding education, self-learning, meetings/seminars, and site visit.

Keywords : Human resource development, work efficiency, Local Administrative Organization in Chumphon Province

ความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบันโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง (มลฤดี รัตนะคุณ, 2559) อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในฐานะหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่บริหารจัดการท้องถิ่นให้สามารถร่วมมือกับเครือข่ายจากภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน (อลงกต สารกาลและศักดิ์สิทธิ์ ชมารเลิศ, 2558) รวมทั้งเป็นองค์กรภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนและประชาชนรู้จักการสร้างโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและแก้ปัญหาพร้อมกัน มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีความสุข ผูกพันต่อองค์กร (ฤทธิรงค์ เกาภูริระและคณะ, 2558) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ ภูมิ ระเบียบ (ศิตะภาค วิรัตน์ และอนันต์ มณีรัตน์, 2563) ขณะเดียวกันการปกครองท้องถิ่นไทยเกิดขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นที่ดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะ ต้องคำนึงความต้องการของประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542 ; ชูชาติ พลสงคราม, 2560) ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จ ขององค์กร (นพพล อัครชาติ, 2560) เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรและจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร (มาลิณี ตั้งกิจกุลโสภากและคณะ, 2560) การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร มีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และความสามารถเพื่อศักยภาพขององค์กร (กันยารัตน์ สว่าง, สุภาวดี พรหมบุตร, 2562) หลายปีผ่านมาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในเรื่องการขับเคลื่อนการบริการจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใส การใช้งบประมาณยังไม่เพียงพอขาดความยุติธรรม ขาดธรรมาภิบาลในสังคมไทย ประพฤติมิชอบเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559 ; มาลิณี ตั้งกิจกุลโสภากและคณะ, 2560) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร มีกองคลังทำงานอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารภายในองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อ

บริหารองค์กร ผู้ปฏิบัติงานคลัง จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี สร้างคุณค่าให้กับองค์กร (ปวีณา รัตนธาดา, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้เล็งเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นสิ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และในการบริหารจัดการภาครัฐ มีกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บังคับการทุจริตในการทำงาน การวิจัยในครั้งนี้ จึงมีความจำเป็นเพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารภายในองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อบริหารองค์กร นำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการจัดการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

ชุมพร

3. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ คือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร จำนวน 79 แห่ง พนักงานจำนวน 578 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2563)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลาในการวิจัย ใช้พื้นที่จังหวัดชุมพรในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคลัง องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 79 แห่ง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 2 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 25 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 51 แห่ง ส่วนระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ในช่วงเดือน มีนาคม – เมษายน 2564

4. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระซึ่งมี 2 ประเด็นตัวแปร คือ ประเด็นตัวแปรด้านสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน ขณะที่ประเด็นตัวแปรการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านฝึกอบรม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านสอนงาน ด้านประชุม/สัมมนา ด้านมอบหมายงาน ด้านดูงานนอกสถานที่ สำหรับตัวแปรตาม คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 79 แห่ง ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 2 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 25 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 51 แห่ง พนักงานจำนวน 578 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร จำนวน 578 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน (Krejcie & Morgan, 1970)

3. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน ประชากรของในแต่ละแห่ง (บุญใจ ศรีสถิตยีนรากร, 2553)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ขนาดตัวอย่าง} &= \frac{nxn}{N} \\ &= \frac{\text{ขนาดตัวอย่าง (234)} \times \text{จำนวนพนักงานกองคลัง (n)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด (578)}} \end{aligned}$$

4. การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีทั้งคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งจะสะท้อนถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรของพนักงานกองคลัง ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสอนงาน ด้านฝึกอบรม ด้านมอบหมายงาน ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านดูงานนอกสถานที่ ด้านประชุม/สัมมนา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจัดการงานคลัง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในลักษณะข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

การสร้างเครื่องมือวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดขอบเขตของข้อคำถามอย่างชัดเจนในแต่ละ ตัวแปรและนำข้อมูลดังกล่าวโดยอ้างอิงข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างจะนำเสนอต่อ คณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะที่ได้รับกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมต่อจากนั้นจึงดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา และสำนวนภาษา ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา และสำนวนภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ปรากฏว่าผลการคำนวณค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 – 1.00 และมี ค่า IOC เท่ากับ 0.33 น้อยกว่า 0.5 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านดูงานนอกสถานที่ จำนวน 1 ข้อ และ ด้านเวลาจำนวน 1 ข้อ ได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเห็นควรตัดทิ้ง

2. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.7 ขึ้นไป เพื่อแสดงความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ (ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ, 2556) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพรมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.951 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.815 เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องเสนอบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในการออกหนังสือนำถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร เพื่อขออนุญาตในการจัดการข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรไปยังท่านนายก ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 79 แห่ง เพื่อเป็นการแยกแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และหน่วยงานไหนที่ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไม่ได้จะนำแบบสอบถามส่งทางโทรสาร เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน 234 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบคำถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 234 ชุด กำหนดให้คะแนนลำดับของแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลระดับความสำคัญขอตัวแปร โดยคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตได้ตามเกณฑ์ของบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2553) ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 มีสถานภาพสมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

2. การพัฒนาบุคลากรของพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรของพนักงานกองคลัง

การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการศึกษา	4.39	0.76	มากที่สุด
2. ด้านการฝึกอบรม	4.41	0.67	มากที่สุด
3. ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.47	0.65	มากที่สุด
4. ด้านการสอนงาน	4.44	0.70	มากที่สุด
5. ด้านประชุม/สัมมนา	4.49	0.64	มากที่สุด
6. ด้านมอบหมายงาน	4.41	0.70	มากที่สุด
7. ด้านดูงานนอกสถานที่	4.46	0.69	มากที่สุด
รวม	4.44	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรของพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านประชุม/สัมมนา ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านดูงานนอกสถานที่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านมอบหมายงาน ด้านการศึกษา ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D=0.69) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านประชุม/สัมมนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, S.D=0.64) รองลงมาคือ ด้านเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D=0.65) ด้านดูงานนอกสถานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D=0.69) ด้านการสอนงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D=0.70) ด้านมอบหมายงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$, S.D=0.70) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.41$, S.D=0.67) และต่ำสุดคือ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$, S.D=0.76)

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการภารงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการภารงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.50	0.62	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.48	0.62	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.59	0.58	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.47	0.64	มากที่สุด
รวม	4.51	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการภารงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการภารงานคลังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D=0.62) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D=0.58) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D=0.62) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D=0.62) และต่ำสุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D=0.64)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการภารงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการภารงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	VIF
X ₁ ด้านการศึกษา	-	.699**	.731**	.753**	.721**	.735**	.679**	3.269
X ₂ ด้านการฝึกอบรม		-	.698**	.748**	.757**	.789**	.725**	3.558
X ₃ ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง			-	.663**	.732**	.681**	.595**	2.823
X ₄ ด้านการสอนงาน				-	.745**	.727**	.728**	3.337

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	VIF
X ₅ ด้านประชุม/สัมมนา					-	.789**	.778**	4.146
X ₆ ด้านมอบหมายงาน						-	.762**	3.946
X ₇ ด้านดูงานนอกสถานที่							-	3.288

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร มีค่าสหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.8 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 4.146 - 2.823 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นที่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือ Multicollinearity (Stevens, 1992)

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.789	0.14		5.64	0.000*
X ₁ ด้านการศึกษา	0.117	0.045	0.15	2.58	0.010*
X ₂ ด้านการฝึกอบรม	0.077	0.05	0.094	1.55	0.123
X ₃ ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.216	0.048	0.241	4.46	0.000*
X ₄ ด้านการสอนงาน	0.037	0.047	0.046	0.79	0.432
X ₅ ด้านประชุม/สัมมนา	0.192	0.057	0.219	3.34	0.001*
X ₆ ด้านมอบหมายงาน	0.080	0.051	0.101	1.58	0.115
X ₇ ด้านดูงานนอกสถานที่	0.116	0.046	0.147	2.52	0.012*
R	0.875				
R Square	0.766				
SE _{est}	0.232				
F	105.794				

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 พบว่าค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากร ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านประชุม/สัมมนา ด้านการศึกษา ด้านดูงานนอกสถานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร มีค่าน้ำหนัก (B) เท่ากับ 0.216 0.192 0.117 และ 0.116 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.88 โดยที่พยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานได้ร้อยละ 76.66 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ร้อยละ 23.20 ซึ่งสามารถแสดงสมการ = $0.789+0.216+0.192+0.117+0.116$ และสมการคะแนนมาตรฐาน (Z) = $0.048+0.057+0.045+0.046$

อภิปรายผล

จากการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

พนักงานมีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพงศ์ สมพีรพันธุ์ (2560) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกตัวแปรโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคัดเลือก รองลงมา คือด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการกำหนดแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ ประมุข พรหมพูน และกรเอก กาญจนานาโกศล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3. การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

1. ด้านการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานกองคลังมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาคำความรู้ ความชำนาญให้กับตนเอง ไม่ว่าจะศึกษาต่อในการเลื่อนระดับหรือศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ บรรพต กิตติสุนทร (2562) พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลกระทุ่มแบน อำเภอกะทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าบุคลากรยังศึกษาคำความรู้เพิ่มเติมในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาและนำความรู้มาปรับปรุงงานที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และองค์กรยังมีการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานกองคลังมีความสนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาในงานของตนเอง เรียนรู้ขั้นตอนการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ บรรพต กิตติสุนทร (2562) พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลกระทุ่มแบน อำเภอกะทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าบุคลากรมีองค์ความรู้ในงานที่ดีตรงกับลักษณะงาน ความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติอยู่ เช่น ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีกับงานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว

3. ด้านประชุม/สัมมนา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานกองคลังสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยที่องค์กรส่งเสริมการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สนับสนุนการประชุมเพื่อนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562) พบว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา กระบวนการประชุม อบรมและสัมมนามีการกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกท่านมีการพัฒนางานตนเองอยู่เสมอ โดยการประชุมอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านดูงานนอกสถานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรมีการจัดให้พนักงานดูงานนอกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้แปลกใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ในงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562) พบว่าการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา ด้านกระบวนการศึกษาดูงานมี

การจัดทำโครงการศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษาในทุก ๆ ปี มุ่งเน้นในสถานที่ที่เป็นการพัฒนาตนเองและนักเรียน โดยจะนำแนวคิดการจัดการชั้นเรียนมาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองเพื่อเกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ดังนี้

1. พนักงานกองคลังที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน เนื่องจากส่วนราชการมีอัตราเงินเดือนต่างกันตามคุณวุฒิ มีฐานเงินเดือนต่างกันทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานต่างกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อให้จบปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อเป็นแรงผลักดันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

2. พนักงานกองคลังที่มีรายได้ต่างกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมีทั้งข้าราชการและลูกจ้างทำให้ความสามารถทำงานไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งรายได้แต่ละตำแหน่งไม่เท่ากัน ส่วนใหญ่จะอยู่ระดับปฏิบัติการทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจไม่เท่ากัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาระดับความเชี่ยวชาญให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การศึกษาต่อส่งผลให้พนักงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้สมรรถนะของพนักงานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อให้จบปริญญาตรี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าจบปริญญาโทก็นำผลงานในการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การพัฒนาบุคลากรด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานมีความพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ สอบถามผู้ที่มีความรู้เมื่อเกิดข้อสงสัยหรือมีปัญหา มีการนำเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานมีความสนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เมื่อมีโอกาสเสมอ โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งและความสามารถของพนักงาน จัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน

5. การพัฒนาบุคลากรด้านประชุม/สัมมนา พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรควรจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้พนักงานนำมาใช้ในการทำงาน

6. การพัฒนาบุคลากรด้านดูงานนอกสถานที่ พนักงานต้องการไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรควรมีการวางแผนงบประมาณในการดูงานนอกสถานที่ สนับสนุนให้พนักงานได้ไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ จิรวินิชสกุล. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 36-52.

เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา. ค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิตะภาค วิรัตน์ และอนันต์ มณีรัตน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, 11(1), 151-160.

ชูชาติ พลสงคราม. (2560). การบริหารความขัดแย้งในองค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ธนาญ ภู่วิทยาธร. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สุราษฎร์ธานี : ร้านรอยไอดี.
- นพพล อัครชาติ. (2560). แนวทางในการจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแบบมีสมรรถนะสูง ในการให้บริการสาธารณะระดับท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 4(1), 1-30.
- บรรพต กิตติสุนทร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. งานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 11(1), 1264-1276.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จรูป. กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. งานวิจัย หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประมุข พรหมพัย และกรเอก กาญจนโกคิน. (2563). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วารสารศิลปะการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 46-58.
- ปวีณา รัตน์ะอาษา. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการในมุมมองผู้บริหารส่วนราชการจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลฤดี รัตน์ะคุณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 246-258.
- มาลินี ตั้งกิจกุลโสภากและคณะ. (2560). การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (Online). เข้าถึงได้จาก:<http://www.dla.go.th/work/planlocal>. (2563, ตุลาคม 18)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. (Online). เข้าถึงได้จาก:http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?hid=5748&filename=develop_issue. (2560 ตุลาคม 11)
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566. ชุมพร : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร.
- อลงกต สารกาล และศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ. (2561). แนวทางการสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านการเสริมสร้างเครือข่ายรัฐ เอกชน และประชาสังคม: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 9(1), 29-58.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Stevens, J. P. 1992. *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale.