รหัสบทความ.....050.....

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 8” ประจำปี 2567

วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพัฒนาการอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 15

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	**ผลการประเมิน**			**ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ**
	ผ่าน	**ผ่านและแก้ไข**	**ไม่ผ่าน**	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	/			
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	/			
3. บทนำ	/			
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	/			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)				
6. วิธีดำเนินการวิจัย		/		หัวข้อประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ควรแก้ไขเป็น กลุ่มป้าหมาย หรือ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ
7. ผลการวิจัย	/			
8. สรุปผลการวิจัย	/			
9. อภิปรายผล	/			
10. ข้อเสนอแนะ	/			
11. เอกสารอ้างอิง		/		ควรมีการอ้างอิงในเนื้อหา เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัย และต้องตรวจสอบการอ้างอิงกับบรรณานุกรมให้ตรงกัน
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	/			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

☐ 1) บทความ**ผ่านเกณฑ์**

☑ 2) บทความ**ผ่านเกณฑ์** แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

☐ 3) บทความ**ไม่ผ่านเกณฑ์**

รหัสบทความ Conf2024_0_50

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ "การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 8" ประจำปี 2567
วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษา ศูนย์ราชการจังหวัดนครราชสีมา

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	✓			
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	✓			
3. บทนำ		✓		รายละเอียดเพิ่มเติม การอ้างอิงตามหลัก
4. วัตถุประสงค์การวิจัย				
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	✓			
6. วิธีดำเนินการวิจัย	✓			
7. ผลการวิจัย	✓			
8. สรุปผลการวิจัย		✓		ปรับเปลี่ยนประเด็นการนำเสนอ เพิ่มเติมให้ครอบคลุม
9. อภิปรายผล	✓			
10. ข้อเสนอแนะ	✓			
11. เอกสารอ้างอิง	✓			
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	✓			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

☐ 1) บทความ**ผ่านเกณฑ์**
☑ 2) บทความ**ผ่านเกณฑ์** แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
☐ 3) บทความ**ไม่ผ่านเกณฑ์**

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพัฒนาการอำเภอในเขตตรวจราชการที่ 15

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การวางแผนอาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 2) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 ที่ส่งผลให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ และ 3) บทเรียน (Lessons Learned) ของการเป็นพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งในฐานะหัวหน้างานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 พัฒนาการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพัฒนาการอำเภอ และตัวแทนพัฒนากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของพัฒนาการอำเภอ

ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการอำเภอที่เข้าสู่ตำแหน่งในขณะที่อายุราชการน้อยมีการวางแผนอาชีพ และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่เกิดจากการทำงานในตำแหน่งเดิม การเป็นคนรุ่นใหม่ส่งผลให้สามารถปรับตัวในบทบาทหน้าที่ได้ดี ได้รับการยอมรับชื่นชมและมีผลงานโดดเด่น มีแบบภาวะผู้นำที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ พบว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนงานที่ส่งผลให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้เร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร เมื่อได้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อยแล้ว พัฒนาการอำเภอยังได้มีบทเรียนที่แสดงถึงสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้สะท้อนสมรรถนะการทำงานของพัฒนาการอำเภอจากการทำงานร่วมกันด้วย

คำสำคัญ: พัฒนาการอำเภอ, อายุราชการ, การวางแผนอาชีพ, เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

Career Advancement of Chief of Community Development Districts in the Inspection Region 15

ABSTRACT

This research aims to study 1) career planning of the Chief of Community Development Districts position who' s had short length of tenure in civil service before entered the position in the Inspection Region 15 area. 2) personal factors and factors related to the work of Chief of Community Development Districts in the Inspection Region 15 area that affected to enter the position while they had short length of tenure in civil service. and 3) lessons learned from being the Chief of Community Development Districts. As the head of the Community Development Office at the district and as the head of the District government agency, it undoubtedly influences job performance. This is a qualitative research study. Key informants include the Chief of Community Development Districts with short length of tenure in

civil service in the Inspection Region 15 area, the Chief of Community Development Province who are in charge of the Chief of Community Development Districts and development officer representatives who are subordinate to.

The study found that the Chief of Community Development Districts with short length of tenure in civil service have career planning, knowledge, expertise, and skills acquired from their previous positions. Being younger allows them to adapt well to their roles, receive recognition, and produce outstanding results. They possess leadership qualities that contribute to the success of their work. Furthermore, personal factor and work-related factors were found to expedite their entry into the position, especially the improvement of career path of the organization. While holding the position, the Chief of Community Development Districts also learned lessons demonstrating their competence in their roles, which were reflected by both superiors and subordinates who work with.

Keywords: Chief of Community Development Districts, tenure in civil service, Career planning, Career path

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญต่างๆ ขององค์กรนับเป็นเรื่องของการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนอาชีพ (Career planning) การจัดการอาชีพ (Career management) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) โดยองค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของคนในองค์กรให้พร้อมและสอดคล้องกับภารกิจ และต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่คนในองค์กร รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่คนในองค์กร เพื่อที่จะทำให้คนซึ่งเป็นทรัพยากรหลักได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่กำหนดไว้ได้ ตามคำอธิบายของ Jerry W.Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley (2002; อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีกำลังพลจำนวนมากกระจายตัวทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในทุกกระบวนการดำเนินงานของภาครัฐ จึงเป็นความท้าทายของภาครัฐที่จะต้องวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก พัฒนาคน ธำรงรักษา และใช้ประโยชน์

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหนึ่งในหน่วยงานภายใต้กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีข้าราชการในสังกัดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นแบบแผนซึ่งถูกกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) สำหรับโครงสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในนั้น ก็จะมีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของ สำนักงาน ก.พ. ด้วยเช่นกัน โดยทั่วไปแล้วตำแหน่งในสายงานหลักของกรมการพัฒนาชุมชน คือ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือที่เรียกว่า “พัฒนากร” ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและผู้ปฏิบัติงานของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ระดับตำบล และระดับอำเภอ ซึ่งในปัจจุบันเริ่มบรรจุรับราชการตำแหน่งดังกล่าวในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (K1) จากนั้นจึงจะเลื่อนตำแหน่งไประดับชำนาญการ (K2) และไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ สู่ตำแหน่ง “พัฒนาการอำเภอ” ซึ่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (K3) และเป็นหัวหน้าสำนักงานพัฒนาชุมชมอำเภอที่มีอยู่ทั่วประเทศไทย 878 อำเภอ (อำเภอละ 1 แห่ง) ซึ่งจะเป็นผู้กำกับดูแลพัฒนากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนั้นๆ และทำงานเป็นหัวหน้าทีมของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ รวมไปถึงมีบทบาทเป็นหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรประจำอำเภอนั้นๆ อีกด้วย

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

ในปัจจุบัน กรมการพัฒนาชุมชนมีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้คนในองค์กรสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่องการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปรับปรุงถึง 5 ครั้ง ถือเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการวางแผนโครงสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตรากำลังของกรมอีกด้วย นอกจากนั้นยังได้ปรับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ส่งผลให้มีข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่มีคุณสมบัติสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ พบว่าในระยะหลังนี้มีพัฒนาการที่มีอายุราชการน้อยเพิ่มมากขึ้น ถือเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของกรมการพัฒนาชุมชนที่ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยได้มาปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งมีความแตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา

เมื่อข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยต้องมีบทบาทหน้าที่ในฐานะหัวหน้างานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ย่อมส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การสั่งสมประสบการณ์ การสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การบริหารงานและคน เป็นต้น งานวิจัยนี้จึงต้องการที่จะศึกษาว่างแผนอาชีพและการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอตั้งแต่เริ่มได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจนถึงการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ การวิเคราะห์ปัจจัยใดที่ส่งผลให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อย และเมื่อได้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอแล้ว มีบทเรียนของการเป็นพัฒนาการอำเภอหรือบทบาทในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภออย่างไร รวมถึงผู้บังคับบัญชาอย่างพัฒนาการจังหวัดและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพัฒนากร มีบทเรียนต่อพัฒนาการอำเภออายุราชการน้อยอย่างไรซึ่งสัมพันธ์กับเรื่องสมรรถนะที่พัฒนาการอำเภอมีในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท

โดยผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในและภายนอกกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการที่มียังมีอายุราชการน้อยและมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ว่าหากต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วนั้นต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กรอย่างไร ซึ่งบทเรียนจากพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยนี้จะเป็นส่วนที่ทำให้สามารถวางแผนและเตรียมพร้อมต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรได้ดีมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการวางแผนอาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15

2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 ที่ส่งผลให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้

3) เพื่อศึกษาบทเรียน (Lessons Learned) ของการเป็นพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ออกแบบการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) พัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยที่สุด ซึ่งมีอายุราชการนับตั้งแต่เข้ารับราชการของกรมการพัฒนาชุมชนจนถึงปีที่เข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ไม่เกิน 13 ปี และได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ในระหว่างปี 2560 – 2566 ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน จำนวน 5 คนตามลำดับ ซึ่งเขตตรวจราชการที่ 15 เป็นเขตตรวจราชการที่มีจำนวนอำเภอมากที่สุดในพื้นที่ภาคเหนือ

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มเป้าหมาย ต่อไปนี้ (1) พัฒนาการอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ (2) พัฒนาการอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ (3) พัฒนาการอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ (4) พัฒนาการอำเภอลี้ จังหวัดลำพูน (5) พัฒนาการอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

2) พัฒนาการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัดที่มีพัฒนาการอำเภออายุราชการน้อยในข้อ 1) เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่ และพัฒนาการจังหวัดลำพูน

3) ตัวแทนพัฒนากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อย ในข้อ 1) อำเภอละ 1 คน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย (1) ตัวแทนพัฒนากรอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ (2) ตัวแทนพัฒนากรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ (3) ตัวแทนพัฒนากรอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ (4) ตัวแทนพัฒนากรอำเภอลี้ จังหวัดลำพูน (5) ตัวแทนพัฒนากรอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัย คือ การใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview Form) ซึ่งกำหนดให้มีแบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ชุด สำหรับ พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการจังหวัด และตัวแทนพัฒนากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interviewing) กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะดำเนินการสัมภาษณ์ในรูปแบบกึ่งทางการ (Semi-formal Interviewing) และยังได้ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลต่างๆจากเอกสาร คู่มือ ประกาศของกรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นคำถามที่ต้องการจะศึกษาจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งมีทั้งคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยผู้สัมภาษณ์สามารถซักถามประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลของการศึกษาวิจัยที่ละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและได้รายละเอียดที่ครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยนี้จะดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ การสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุปเรียบเรียงเป็นเนื้อหา ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละคำถามงานวิจัย และหาข้อค้นพบว่าบทสรุปที่ได้นั้นมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร หลังจากนั้นจึงข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีในกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. การวางแผนอาชีพของพัฒนาการอำเภอเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในขณะที่มีอายุราชการน้อย

(1) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนับแต่เป็นพัฒนากรถึงพัฒนาการอำเภอ

พัฒนาการอำเภอได้รับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ในระหว่างปี 2564-2566 และมีอายุราชการนับแต่บรรจุราชการถึงปที่ได้รับการแต่งตั้งมากที่สุด คือ 13 ปี และน้อยที่สุด คือ 11 ปี ซึ่งถือว่าเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีผู้บริหารระดับอำเภอเป็นข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยและต้องดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บังคับบัญชาของพัฒนากรและในฐานหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารพบว่าการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอนี้สอดคล้องกับนโยบายกรมการพัฒนาชุมชนด้านการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนกับแผนการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศการ

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

พัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ภายใต้กลุ่มงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (จังหวัด) ที่ส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษได้เร็วยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพัฒนาการอำเภอทั้ง 5 คน ผ่านการทำงานในฐานะพัฒนากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ และนักวิชาการบนจังหวัดซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับจังหวัดมาทุกคน รวมถึงมีพัฒนาการอำเภอเคยปฏิบัติหน้าที่ในระดับกรมหรือมีการโอกย้ายเปลี่ยนสายงานไปเป็นนักทรัพยากรบุคคลอีกด้วยเช่นกัน ซึ่งในเส้นทางอาชีพที่ก้าวมาข้างต้นนี้ ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาแตกต่างกันออกไปของบุคคล เสริมให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น การเข้าร่วมการอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงาน กพ. รับรองและที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด การมีผลงานที่ได้รับรางวัลในระดับจังหวัด ระดับกรม หรือระดับประเทศก็เป็นอีกส่วนที่ส่งเสริมให้พัฒนาการอำเภอสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้นเช่นกัน

(2) การวางแผนอาชีพเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพนับแต่เป็นพัฒนากร

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่ ได้มีการวางแผนเพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมการพัฒนาชุมชนมากขึ้นตามลำดับ โดยพบว่า แม้ว่าพัฒนาการอำเภอจะมีการวางแผนอาชีพไว้แต่ไม่ได้ตั้งเป้าไว้ว่าจะต้องเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอให้ได้เร็วมากที่สุด เพียงแต่การเข้าสู่ตำแหน่งได้ในขณะที่อายุราชการยังน้อยนั้นเกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมและผลักดัน จึงถือเป็นจังหวะและโอกาสที่ดีที่กรมการพัฒนาชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงเรื่องของการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ รวมถึงพัฒนาการอำเภอเองก็มีแรงผลักดันภายในทั้งการวิเคราะห์ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพ ความคิดและทัศนคติของตนเองที่มีต่องานกรมการพัฒนาชุมชนว่ามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว อีกทั้งยังได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเปิดรับตำแหน่งและติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการติดตามข่าวสารด้วยตนเองตามช่องทางสื่อต่างๆหรือมีการปรึกษาผู้รู้ผู้มีประสบการณ์ มีการวิเคราะห์ค่าตอบแทน รวมถึงมีการวางแผนที่จะก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

(3) การเตรียมตัว/เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

(3.1) การศึกษาต่อ

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท เกิดจากคำแนะนำของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และความต้องการส่วนบุคคล เพื่อวางแผนย่นระยะเวลาในการปรับตำแหน่งจากระดับปฏิบัติการไประดับชำนาญการ (จาก 6 ปี เป็น 4 ปี) ส่งผลให้สามารถเข้าสอบตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้มากยิ่งขึ้น รวมถึงใช้เป็นคะแนนเสริมในการสอบพัฒนาการอำเภอได้ตามหลักเกณฑ์ การศึกษาต่อส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองและเสริมให้มีทักษะที่ช่วยในการสอบตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ เช่น การจับประเด็น การคิดเชิงระบบ การทำงานเชิงวิชาการ เป็นต้น

(3.2) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

พัฒนาการอำเภอทุกคนผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานที่เหมือนกัน คือ การเป็นพัฒนากรในระดับพื้นที่ และเป็นนักวิชาการระดับจังหวัด โดยมีผู้ที่ได้เป็นนักวิชาการระดับกรม และโยกย้ายตำแหน่งไปเป็นนักทรัพยากรบุคคลอีกด้วย การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เรียนรู้พื้นที่ เรียนรู้ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกิดกระบวนการเรียนรู้ เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในงานของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีความหลากหลาย ซึ่งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานจากระดับอำเภอ เป็นระดับจังหวัด ระดับกรม ส่งผลดีพัฒนาการอำเภอ เนื่องจากทำให้มีความแม่นยำในงานเชิงนโยบาย งานวิชาการต่างๆ งานสารบรรณ การคิดและวางแผนเชิงระบบ และมีความสามารถในแปลงงานนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ การได้ทำงานในระดับจังหวัดและระดับกรมส่งผลให้ได้เรียนรู้การทำงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น

(3.3) การศึกษาพฤติกรรมและแนวทางการทำงานจากผู้อื่น

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

พัฒนาการอำเภอทุกคนมีการศึกษาพฤติกรรมและแนวทางการทำงานจากผู้บังคับบัญชาที่เคยร่วมงานด้วย ด้วยประสบการณ์การทำงานร่วมกันโดยตรง จึงได้รับแนวความคิด วิธีการทำงาน รวมถึงทัศนคติที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ มีการยกย่องนับถือผู้บังคับบัญชาในอดีตให้เป็นแบบอย่างและเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีการศึกษาพฤติกรรมและแนวทางการทำงานจากพัฒนาการอำเภอคนอื่นๆ เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างหรือระมัดระวังไม่ให้ตนเองประพฤติปฏิบัติในแบบที่ตนเองเห็นว่าไม่เหมาะสม

(3.4) การพัฒนาความรู้และทักษะตนเอง

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่มีการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามแผนงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร มีการต่อยอดพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ซึ่งเกิดขึ้นจากความจำเป็น ความถนัด หรือความสนใจส่วนบุคคล

(3.5) การปรึกษาผู้มีประสบการณ์

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่มีการปรึกษาผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ที่เคยผ่านการดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอมาแล้ว ซึ่งการปรึกษาผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ส่งผลให้ได้รับคำแนะนำและข่าวสารที่เป็นปัจจุบันต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ รวมถึงมีการสอบถามผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม/นโยบายภาครัฐเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้ในเนื้อหาของงานที่คาดว่าจะออกสอบพัฒนาการอำเภอ

(3.6) ติดตามข่าวสารอยู่เป็นประจำ

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่มีการติดตามข่าวสารเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเปิดสอบตำแหน่งพัฒนาการอำเภอจากกรมอยู่เป็นประจำผ่านช่องทางสื่อต่างๆ เช่น เว็ปไซต์ของกรมการพัฒนาชุมชน และได้รับทราบข่าวสารจากการเข้าร่วมการประชุมหรือการอบรมในระดับกรมและระดับจังหวัด มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมรุ่น ถึงความเคลื่อนไหวในการเปิดรับสมัครตำแหน่งพัฒนาการอำเภออยู่เสมอ

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้พัฒนาการอำเภอสามารถเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อย

(1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

พัฒนาการอำเภอแต่ละคนมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลหรือผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อยที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีแบบแผน วิถีชีวิต ความคิด ทัศนคติ บริบททางสังคมและครอบครัวที่แตกต่างกันออกไป แต่ทุกคนมีความต้องการส่วนบุคคลที่ต้องการสอบสนองจึงมาสอบแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความต้องการเติบโตในหน้าที่การงาน การทำงานตามอุดมการณ์ที่ยึดมั่นไว้ของตนเอง การได้รับการยกย่องเชิดชูที่ส่งผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับ ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและมีคุณค่า รวมถึงค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เป็นต้น

ทั้งนี้ แม้ว่าทุกคนจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ข้างต้น แต่ไม่ได้ลำดับความสำคัญไว้แบบเดียวกัน บ้างก็ให้ความสำคัญกับอุดมการณ์ที่ยึดมั่นเป็นอันดับแรก บางคนให้ความสำคัญกับครอบครัวบุคคลใกล้ชิด บางคนมองว่าค่าตอบแทนเป็นส่วนที่มีความสำคัญ หรือบางคนให้น้ำหนักกับการเติบโตในหน้าที่การงานเพื่อสร้างการยอมรับและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

(2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ

พัฒนาการอำเภอแต่ละคนมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อยได้เกิดจากหลายองค์ประกอบที่มาจากบริบทแวดล้อมรอบตัวของพัฒนาการอำเภอในขณะนั้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วพัฒนาการอำเภอมองและวิเคราะห์ตนเองว่าตนมีความรู้และทักษะที่พร้อมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงานกรมการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับจังหวัดและระดับกรมมาระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือผู้มีประสบการณ์ได้ให้คำแนะนำและเป็นแรงผลักดัน

เช่นเดียวกันกับการมีทัศนะคติที่ดีต่องานกรมการพัฒนาชุมชนเองก็มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อที่หากได้เข้าสู่ตำแหน่งแล้วจะบริหารงานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างที่ตั้งใจเอาไว้ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนเองยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อให้สามารถสอบพัฒนาการอำเภอได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อย นอกจากนี้ยังพบว่ามีการวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเป็นพัฒนาการอำเภอ ซึ่งถือเป็นเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลให้ผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งด้วยเช่นกัน

3. บทเรียน (Lessons Learned) ของการเป็นพัฒนาการอำเภอในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อย

(1) บทเรียน (Lessons Learned) ส่วนบุคคล

เมื่อพัฒนาการอำเภอได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นขณะที่ยังมีอายุราชการน้อยนั้น ได้มีบทเรียน (Lessons Learned) ส่วนบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของตนเองตามแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย ของ House (1974, อ้างถึงใน สุดารัตน์ นารอยี, 2564) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ทั้งก่อนและหลังได้รับตำแหน่งพัฒนาการอำเภอของตนเองแล้ว พบว่าพัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่ไม่ได้ปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ของตนเองไปจากที่จะมาดำรงตำแหน่งนี้มากนัก โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาการอำเภอทุกคนมองว่าตนเองมีแบบภาวะผู้นำนี้สูงสุด และภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีต่ำสุด แต่ถึงอย่างนั้นผลจากการวิเคราะห์ตนเองของพัฒนาการอำเภอด้วยระดับคะแนนต่อแบบภาวะผู้นำนั้นก็แตกต่างกันเล็กน้อย อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมและบริบทในการทำงาน ทีมงาน กระบวนการ กลยุทธในการทำงาน หรือมุมมองในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้มีแบบภาวะผู้นำที่มีทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันอยู่บ้าง

(2) บทเรียน (Lessons Learned) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน

ในข้อมูลบทเรียน (Lessons Learned) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลจากทั้งพัฒนาการอำเภอ พัฒนาการจังหวัด และตัวแทนพัฒนากร ภายใต้ประเด็นที่สอดคล้องกัน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่แล้วให้ข้อมูลไปในทิศทางที่ดีเช่นเดียวกัน โดยสิ่งสำคัญคือประเด็นเรื่องของอายุราชการน้อยนั้น ไม่พบว่าเป็นปัญหาในการทำงานถึงขั้นไม่ได้รับการยอมรับนับถือ เพียงแต่เป็นการปรับตัวเพื่อดำรงตำแหน่งและอยู่ในช่วงของการสร้างการยอมรับจากในทีมของหน่วยงานภายในเสียมากกว่า ซึ่งหากสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบทบาท เหมาะสมต่อตำแหน่ง ก็ไม่เป็นปัญหาสำหรับการเป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นยังมีอายุราชการ รวมถึงนับเป็นความท้าทายใหม่ที่ต้องทำงานบนความหลากหลายของงานและคน ทั้งนี้ สามารถสรุปข้อมูลบทเรียนส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่มที่สอดคล้องกันได้ดังนี้

(2.1) การปรับตัวในการดำรงตำแหน่ง

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการมีอายุราชการน้อย เมื่อมาดำรงตำแหน่งนี้แล้ว ถือเป็นบทบาทใหม่ที่ต้องการที่จะทำให้ดีที่สุด ให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน การดูแลใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจเรื่องการดูแลบุคลิกภาพภายนอก และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเองและองค์กร พบว่านอกจากนี้พบว่าพัฒนาการอำเภอได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงนโยบายของผู้บังคับบัญชา มีการแสวงหาความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีในระดับพื้นที่ ด้วยแนวคิดเราช่วยเขา เขาช่วยเรา รวมถึงสามารถในแปลงงานระดับนโยบายลงสู่พื้นที่ได้ มองภาพรวมออก คิดและวางแผนงานเชิงระบบได้ มีความพยายามที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจในงานเพื่อนำไปสื่อสารและปฏิบัติในพื้นที่ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ทีมงาน และหน่วยงานภาคี แม้พัฒนาการอำเภอจะมีอายุราชการน้อยเมื่อเทียบกับพัฒนาการอำเภอรุ่นก่อนๆ แต่เพราะเป็นคนสมัยใหม่ส่งผลให้ปรับตัวทำงานในยุคสมัยปัจจุบันนี้ได้ดี

(2.2) ความรู้และทักษะที่ใช้ในการดำรงตำแหน่ง

มีการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองตามโครงการหรือกิจกรรมที่กรมการพัฒนาชุมชนระบุให้เข้าร่วม และตามความสนใจเฉพาะบุคคล เช่น การบริหารงานของผู้นำ การทำสื่อ เทคนิคการนำเสนอ เป็นต้น รวมถึงมีการ

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

แสวงหาความรู้ให้เท่าทันกับนโยบายภาครัฐ นโยบายกรมใหม่ หรือข้อสั่งการใหม่ๆ เพื่อที่จะได้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และนำมาปรับใช้ในงานได้ รวมถึงแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้ สามารถใช้ความรู้และทักษะเดิมจากงานที่เคยได้รับหรือมีประสบการณ์มาในการประยุกต์ใช้กับการทำงานขณะดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ เช่น การจัดทำสื่อ การนำเสนอผลงาน การประสานความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเชิงวิชาการ เป็นต้น โดยมีความรู้และทักษะที่โดดเด่นเหมือนกัน คือ การแปลงงานระดับนโยบายลงสู่พื้นที่ โดยออกแบบงานได้สอดคล้องตามนโยบายผ่านการวางแผนงานที่เป็นระบบ สามารถทำงานในพื้นที่ร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานภาคีได้อย่างราบรื่น สำเร็จลุล่วงตามแผนงาน โดยสามารถใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง มาคิด วิเคราะห์ วางแผนงาน และนำเสนองานในเชิงวิชาการได้ มากไปกว่านั้นพัฒนาการอำเภอมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ต้องระมัดระวังและต้องทำงานให้มีความแม่นยำ เช่น ข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ รวมถึง นโยบายหรือ ข้อสั่งการต่างๆ

(2.3) การจัดการงานท้าทาย

พัฒนาการอำเภอแต่ละคนให้ความสำคัญและมีวิธีการจัดการงานท้าทายที่แตกต่างกันตามบริบทพื้นที่การทำงาน มีการบริหารงานรวมถึงการบริหารคน ทั้งผู้บังคับบัญชา ทีมงาน หน่วยงานภาคี เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบนข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งงานของกรมการพัฒนาชุมชนมีความหลากหลาย มีทรัพยากรจำกัด จึงถือเป็นความท้าทายที่พัฒนาการอำเภอต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบนข้อจำกัดที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่ มีความสามารถในการวิเคราะห์และแยกแยะงาน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงานจากการทราบค่าน้ำหนักของงานและเป้าหมายของงาน รวมถึงใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ผ่านการสอบถามพัฒนากรและการศึกษางานด้วยตนเอง

(2.4) การสร้างและบริหารทีมงาน

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ทีมงานได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีอื่นๆ ได้ รวมถึงได้อาศัยการสร้างทีมงานจากกลุ่ม/องค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการพัฒนาชุมชนเข้ามาร่วมในการทำงานด้วย โดยถือว่าเป็นทีมงานเดียวกัน จึงสามารถร่วมมือกันเพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จได้ รวมถึงส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อกรมการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด นอกจากนี้ในการทำงานได้มีความเชื่อมั่นในการทำงานของทีมงาน ไว้เนื้อเชื่อใจในเรื่องของงาน มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเข้าใจต่อกันในเรื่องส่วนตัว และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง ศึกษาหาข้อมูล และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควบคู่ไปกับการทำงาน เป็นผู้ที่พยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ให้เกิดความตึงเครียดมากจนเกินไป พยายามหากิจกรรมหรือสร้างความผ่อนคลายให้แก่ทีมงาน

(2.5) การทำงานกับภาคี

พัฒนาการอำเภอทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภาคีได้เป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงงานและใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ ก่อให้เกิดภาพลักษณ์องค์กรที่ดีและได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาข้อมูลงานและนโยบายต่างๆของทั้งหน่วยงานตนเองและหน่วยงานภายนอกเพื่อบริหารจัดการงานและปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดภาพความสำเร็จในงาน ประชาชนได้รับระโยชน์สูงสุด รวมถึงสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับพื้นที่ คือ นายอำเภอ ในการมอบหมายงานที่เป็นงานเชิงสร้างสรรค์ งานนำเสนอและสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ รวมถึงงานที่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงและบูรณาการความร่วมมืออยู่เสมอ รวมถึงพัฒนาการอำเภอมีอายุราชการน้อยและถือเป็นผู้น้อยในฐานะการเป็นหัวหน้าส่วนราชการ จึงไม่เกี่ยงหรือปฏิเสธงานและมีแนวคิดว่าหากช่วยงานเขา เขาก็จะช่วยงานเรา โดยมองว่าการทำงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรอีกรูปแบบหนึ่ง สำหรับปัจจัยภายในของแต่บุคคล เช่น บุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตา อุปนิสัย หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพัฒนาการอำเภอ ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานกับภาคีอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

(2.6) การแก้ปัญหาและความขัดแย้ง

การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประจำปี 2567

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาความขัดแย้งรุนแรงในพื้นที่ เว้นแต่เป็นการแก้ไขปัญหาตามเนื้องาน ซึ่งอาศัยหลักการพูดคุยและการประณีประนอมได้ ซึ่งปัญหาและความขัดแย้งในพื้นที่แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันตามบริบทแวดล้อม จึงไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาของพัฒนาการอำเภอได้ หรือแม้แต่แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมือนกัน ในเชิงปฏิบัติแล้วจะต้องปรับตามพื้นที่ด้วยเช่นกัน แต่เชื่อมั่นว่าหากมีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นจริงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีได้ และสามารถอาศัยความรู้ในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มองค์กรหรืองานที่ได้รับผลกระทบได้

(2.7) มุมมองต่อการทำงานกรมการพัฒนาชุมชน (ไม่สัมภาษณ์พัฒนาการจังหวัดและตัวแทนพัฒนาการอำเภอ)

พัฒนาการอำเภอทุกคนมีทัศนคติต่องานกรมการพัฒนาชุมชนที่ดี เห็นคุณค่าของการทำงานตามภารกิจกรมที่สามารถเข้าไปส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง เล็งเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นที่ตั้ง มีความเข้าใจที่มาที่ไปของงานเชิงนโยบาย ซึ่งจะไม่นำมาบั่นทอนตนเองและทีมงาน แต่จะมุ่งสร้างความเข้าใจให้ง่ายและได้ผลสำเร็จไปร่วมกัน

(2.8) โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (ไม่สัมภาษณ์ตัวแทนพัฒนาการอำเภอ)

พัฒนาการอำเภอทุกคนมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานต่อจากตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ คือ การเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานต่างๆ และการเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นจะเกิดจากการวางแผนอาชีพและกำหนดทิศทางชีวิตต่อไปข้างหน้าด้วยตนเอง โดยเมื่อวิเคราะห์ความรู้ความสามารถและทักษะที่โดดเด่นของตนเอง รวมถึงได้กำหนดเป้าหมายและห้วงเวลาที่คาดการณ์ไว้ว่าจะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมองว่าเป็นจังหวะและโอกาสที่กรมการพัฒนาชุมชนได้มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้สามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ชัดเจน ซึ่งพัฒนาการอำเภอมองว่ายิ่งได้ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยิ่งได้เป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พัฒนา ออกแบบงานได้ด้วยความรู้ ทักษะ แนวคิดสมัยใหม่ที่มีของตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ดีขึ้นจากระดับล่างขึ้นไป ตอบสนองต่อนโยบายและข้อสั่งการต่างๆ ได้

อภิปรายผล

1. การวางแผนอาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15

พัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่ได้วางแผนอาชีพผ่านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อย่นระยะเวลาในการปรับตำแหน่งจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ มีการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความถนัด ความสามารถ ที่มีความโดดเด่นของแต่ละบุคคล มีการเข้าร่วมการอบรม การสร้างผลงานผ่านการประกวดต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาเป็นผลงานส่วนบุคคลและเป็นคะแนนในการประเมินบุคคลสำหรับการสอบในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้ นอกจากนี้ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและศรัทธาในงานของกรมการพัฒนาชุมชน จึงมุ่งทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมองเห็นโอกาสในการเติบโตบนเส้นทางสายอาชีพนี้ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีตจากการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อได้วางแผนอาชีพที่จะเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าของกรมการพัฒนาชุมชนแล้วพัฒนาการอำเภอจึงได้มีการเตรียมตัวเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอผ่านการการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตั้งแต่ในการปฏิบัติงานในระดับอำเภอ หรืองานในระดับที่กว้างขึ้นอย่างจังหวัดหรือกรม มีการศึกษาพฤติกรรมและแนวทางการทำงานจากผู้อื่นเพื่อเป็นต้นแบบในการทำงานและเป็นแรงบันดาลใจ มีการพัฒนาความรู้และทักษะตนเองจากการปฏิบัติงานและจากความสนใจส่วนบุคคล เมื่อมีคุณสมบัติที่สามารถเข้าสอบตำแหน่งพัฒนาการอำเภอแล้วได้มีการปรึกษาผู้มีประสบการณ์และติดตามข่าวสารอยู่เป็นประจำ ซึ่งข้อมูลข้างต้นนั้นเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบที่จะส่งผลให้บุคคลสามารถเข้าสู่อาชีพหรือตำแหน่งที่มุ่งหมายตามเส้นทางอาชีพที่ตั้งเป้าหมายไว้ คือ การรู้จักตนเอง การรู้จักโลก

ของอาชีพและค้นหาอาชีพที่เหมาะกับตนเอง การปรึกษาผู้มีความรู้หรือผู้มีประสบการณ์ด้านอาชีพ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ และการวางแผนในการหางาน (ปรัชญา วัฒนธรรม, 2543 อ้างถึงในอรนุช ศรีบาล, 2559 หน้า 27)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 15 ที่ส่งผลให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้

พัฒนาการอำเภอมีปัจจัยที่ส่งผลให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อยทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมของพัฒนาการอำเภอรวมถึงประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อ หรืออุดมการณ์ด้วยเช่นกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของพัฒนาการอำเภอ พบว่าพัฒนาการอำเภอมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อเติบโตขึ้นเป็นผู้นำในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ ต้องการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว มีความรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและพร้อมต่อการทำบทบาทใหม่ที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น มีทัศนคติส่วนบุคคลและอุดมการณ์ในการทำงานกรมการพัฒนาชุมชน การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งจะส่งผลในระยะยาว อายุ ครอบครัว ประสบการณ์ เป็นต้น ความต้องการส่วนบุคคลของพัฒนาการอำเภอที่ต้องได้รับการตอบสนองจึงส่งผลหรือเป็นแรงผลักให้พัฒนาการอำเภอสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อย สัมพันธ์กับทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน ปฐิญญา อัคราวุธ, 2566 หน้า 22) ที่มองว่ามนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิตใจ 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) 2) ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และ3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ทุกความต้องการต้องได้รับการตอบสนองแต่การตอบสนองความต้องการนั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นหรืออาจไม่มีลำดับขั้นเลยก็เป็นได้

นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้พัฒนาการอำเภอสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ในขณะที่อายุราชการน้อยแล้ว ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นอีกส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอด้วยเช่นกัน ตามแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos and Moos (1986, อ้างถึงในสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นออกเป็น 3 มิติที่จะส่งผลต่อบุคคลและการทำงาน คือ 1) มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) และ3) มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ซึ่งพัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีความรู้และทักษะที่พร้อมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงานกรมการพัฒนาชุมชนทั้งในระดับจังหวัดและระดับกรม ประกอบกับกรมการพัฒนาชุมชนได้ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ต่างๆในการสอบพัฒนาการอำเภอเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้พัฒนาการอำเภอมีคุณสมบัติในการสอบพัฒนาการอำเภอได้ในขณะที่ยังมีอายุราชการน้อย เป็นไปตามมิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) และมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) นอกจากนี้การมีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือผู้มีประสบการณ์ได้ให้คำแนะนำและเป็นแรงผลักดัน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องานกรมการพัฒนาชุมชนเองก็มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งสัมพันธ์กับมิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) ด้วยเช่นกัน

3. บทเรียน (Lessons Learned) ของการเป็นพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อย

พัฒนาการอำเภอมีบทเรียนส่วนบุคคลซึ่งเป็นบทเรียนที่ว่าด้วยเรื่องของภาวะผู้นำตามแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ House (1974, อ้างถึงใน สุดารัตน์ นารอยี, 2564) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยพบว่าพัฒนาการอำเภอให้ค่าคะแนนของแบบภาวะผู้นำเหมือนและแตกต่างกันในบางภาวะ โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาการอำเภอทุกคนมองว่าตนเองมีแบบภาวะผู้นำนี้สูงสุด และภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีต่ำสุด นอกจากนี้ เมื่อให้พัฒนาการอำเภอเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำของตนเองก่อนและหลังมารับตำแหน่ง พบว่าพัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่มีมุมมองว่าตนไม่ได้ปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของตนเองมากนัก และ

ระดับคะแนนต่อแบบภาวะผู้นำนั้นมีความแตกต่างกันเล็กน้อยเช่นกัน เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมและบริบทในการทำงาน ทีมงาน กระบวนการ กลยุทธในการทำงาน หรือมุมมองในการปฏิบัติงาน โดยในการศึกษาของสุดารัตน์ นารอยี (2564) ได้ทำการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมายในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งเป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครูในสังกัดฯ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดฯ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้พบว่าผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบสั่งการ และแบบสนับสนุน รองลงมาตามลำดับ จึงชี้ให้เป็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นแล้วบทเรียนที่พัฒนาการอำเภอได้พบเจอนั้น ย่อมส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน

สำหรับบทเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นได้สัมภาษณ์จากทั้งพัฒนาการอำเภอ พัฒนาการจังหวัดและตัวแทนพัฒนาการอำเภอในประเด็นที่ครอบคลุมถึงเรื่องของการปรับตัวในการดำรงตำแหน่ง ความรู้และทักษะที่ใช้ในการดำรงตำแหน่ง การจัดการงานท้าทาย การสร้างและบริหารทีมงาน การทำงานกับภาคี การแก้ปัญหาและความขัดแย้ง มุมมองต่อการทำงานกรมการพัฒนาชุมชน รวมถึงโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วให้ข้อมูลแต่ละประเด็นไปในทิศทางที่เดียวกันว่าพัฒนาการอำเภอสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบทบาทเหมาะสมต่อตำแหน่ง ไม่เป็นปัญหาสำหรับการเป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นยังมีอายุราชการน้อย โดยคุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่อยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมนี้ เป็นสิ่งที่จะส่งผลให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นผ่านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) สามารถที่จะวัดหรือสังเกตเห็นได้ ซึ่งเราเรียกว่าเป็นสมรรถนะ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2557) และพบว่าพัฒนาการอำเภอซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณลักษณะร่วมกัน 5 ประการตามที่กำหนด คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH) 2) บริการที่ดี (Service Mind - SERV 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - EXP 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity - ING) และ5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW) (สำนักงาน ก.พ., 2552)

นอกจากสมรรถนะที่ถูกกำหนดไว้เป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนข้างต้นแล้ว ยังพบว่าพัฒนาการอำเภอมีบทเรียนต่อตนเองหลังจากได้ดำรงตำแหน่งมาระยะหนึ่ง รวมถึงพัฒนาการจังหวัดและตัวแทนพัฒนากรเอง ต่างก็มีบทเรียนต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภออายุราชการน้อยด้วยเช่นกัน ซึ่งพบว่าประเด็นเรื่องการปรับตัวในการดำรงตำแหน่ง ความรู้และทักษะที่ใช้ในการดำรงตำแหน่ง การจัดการงานท้าทาย การสร้างและบริหารทีมงาน การทำงานกับภาคีการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง มุมมองต่อการทำงานกรมการพัฒนาชุมชน รวมถึงโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ของ Michael Zwell (2000, อ้างถึงในพิชามญชุ์ ลาวชัย, 2562) ที่ได้แบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สมรรถะด้านสัมพันธภาพ สมรรถะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ โดยจากการสัมภาษณ์พบว่าพัฒนาการอำเภอมีสมรรถนะทั้ง 5 กลุ่มอย่างครบถ้วน สามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ของพัฒนาการอำเภอได้เป็นอย่างดี โดยไม่พบว่าการเข้าสู่ตำแหน่งในขณะที่อายุราชการน้อยจะเป็นปัญหาในการทำงาน แต่ด้วยสมรรถนะที่มีข้างต้นส่งผลให้พัฒนาการการอำเภอสามารทำงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง การเป็นผู้น้อยและเป็นคนสมัยใหม่ส่งผลให้มีสมรรถนะในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเลือกจะเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมการพัฒนาชุมชนในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กรมการพัฒนาชุมชนควรมีการสำรวจและเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ พร้อมสำรวจการวางแผนอาชีพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อดูแนวโน้มกำลังคนและการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2) ในอนาคตจะมีพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนควรมีการกำหนดเส้นทางอาชีพให้พัฒนาการเหล่านี้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างเป็นลำดับ สร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ไม่เกิดการกระจุกตัวในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ เนื่องจากจะส่งผลกระทบในเชิงลบ คือ พัฒนาการอำเภอเองก็ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เมื่อไม่มีการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ก็ส่งผลให้ไม่มีตำแหน่งว่างสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเติบโตในสายอาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอเช่นกัน ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้

3) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมสำหรับผู้ที่ได้รับให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ ทั้งในด้านงานเชิงนโยบายการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชน การบริหารคนและทรัพยากร โดยแบ่งหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสำหรับพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยซึ่งถือเป็นกลุ่มผู้บริหารสมัยใหม่ และอีกกลุ่มคือพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการมาก ซึ่งสองกลุ่มนี้จะมีความแตกต่างด้านประสบการณ์ในงานพัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับอายุราชการ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงาน งบ ระบบ คน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงมีมุมมองและทัศคติต่องานกรมการพัฒนาชุมชน ที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ที่ถูกกำหนดตามขอบเขตการศึกษา จึงส่งผลให้มีกลุ่มเป้าหมายจำนวนน้อยและมีลักษณะเฉพาะพื้นที่ คือ เฉพาะพื้นที่ในเขตตรวจราชการที่ 15 ซึ่งเป็นโซนภาคเหนือเท่านั้น จึงอาจส่งผลให้ไม่เกิดข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุราชการน้อยของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีอยู่ทั่วประเทศไทย เพื่อที่จะศึกษาความหลากหลายของการวางแผนอาชีพ ปัจจัยทั้งภายในและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ส่งผลให้สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงมีบทเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทพัฒนาการอำเภออย่างไรด้วย

ดังนั้นแล้ว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรกำหนดขอบเขตของพื้นที่ในระดับที่ใหญ่ขึ้น เช่น ระดับภาคหรือระดับประเทศ ซึ่งอาจปรับรูปแบบงานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่จะทำให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่แม่นยำได้ รวมถึงกำหนดขอบเขตเนื้อหาที่สามารถนำผลลัพธ์ของการศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งในการปรับใช้ทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชนได้

เอกสารอ้างอิง

ปฐิญญา อัคราวุธ. (2566). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท นันยางมาร์เก็ตติ้ง จำกัด.* วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). *สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก.* กรุงเทพมหานคร. บริษัท พี. เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด.

สุดารัตน์ นารอยี. (2564). *ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง.*

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อรนุช ศรีบาล. (2559). *การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ.* เกษมบัณฑิต, 20(1), 69-70.