



Received: 5 April 2024

Revised: 26 May 2024

Accepted: 26 May 2024

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF PATHUMTHANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Ardyuth NETITHANAKUL¹

¹ Faculty of political Science, Bangkok Thonburi University, Thailand, ardyuth@gmail.com

Handling Editor:

Professor Dr.Chanathat BOONRATTANAKITTIBHUMI European International University, France

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- 1) Associate Professor Dr.Sman NGAMSNIT MCU, Thailand
- 2) Assistant Professor Dr.Anan THAMCHALAI North Bangkok University, Thailand
- 3) Assistant Professor Dr.Busakorn WATTHANABUT North Bangkok University, Thailand

Abstract

The objectives of this research were: 1) to explore the level of human resources development of Pathumthani Provincial Administrative Organization and 2) to compare the opinion towards on human resources development of Pathumthani Provincial Administrative Organization divided by personal characteristics. This study was survey research. The samples included in this research were based on simple random sampling techniques with a total number of 215 personnel who are government employees, permanent employees, hired employees and general employees of Pathumthani Provincial Administrative Organization. The data collection was conducted by using a set of self-administered questionnaires. The data is analyzed by using descriptive statistics in terms of frequencies, percentage, means, and standard deviation. In addition, t-test and F-test were also applied to the difference testing. The study found that: 1) the overall level of human resources development was at a high level. Individually, each aspect was at a high level, of which the highest mean scores were training aspect, development aspect and education aspect respectively. 2) When comparing the opinion towards on human resources development of Pathumthani Provincial Administration, it revealed that difference in individual characteristics including education, type of personnel, and work experiences resulting in differences personnel's opinions on human resources development at significant level at .05.

Keywords: Human Resources Development, Pathumthani Provincial Administrative Organization, Personnel

Citation Information: Netithanakul, A. (2024). Human Resources Development of Pathumthani Provincial Administrative Organization. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 13(1), 195-202. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.17>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

อาชญุธ เนติธนากุล¹

1 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; ardyuth@hotmail.com

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชนทัต บุญรัตน์กิตติภูมิ มหาวิทยาลัยยุโรปเบียน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ประเทศฝรั่งเศส
(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ธรรมชาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 215 ตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างภารกิจ และลูกจ้างทั่วไปในองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-Test และ F-Test ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีความคิดเห็นในระดับมากคือ ด้านการอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ด้านประเภทของบุคลากร และด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, บุคลากร

ข้อมูลการอ้างอิง: อาชญุธ เนติธนากุล. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย, 13(1), 195-202. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.17>

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในด้านการบริหารจัดการในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ (Khangkhasri, 2017; Chinachoti, 2018) หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะทำให้สังคมนั้น มีการพัฒนาได้ง่ายและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า และทำให้สมาชิกในสังคมสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้ด้วยมีความสุข ในทางกลับกัน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างมาก หน่วยงานและองค์กรต่างๆ รวมทั้งประเทศต่างๆ ล้วนต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ (Sonwa, Jai-aree & Sujjasophon, 2018; Tavachalee, Pulanram, Sophonphattanabundit, Phathong & Choutikavatchagul, 2019)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนหัวใจและเป็นฐานสำคัญของการบริหารงาน เนื่องจากคนจะถือว่าเป็นทรัพยากรและเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อผลลัพธ์ขององค์กรและหน่วยงาน และที่สำคัญคือ คน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วและจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นเมื่อความเชี่ยวชาญของคนในงานเพิ่มขึ้น การบริหารต่างๆ นั้นล้วนต้องการผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีศักยภาพมีความรู้ ซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ฯลฯ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างดี ทุกองค์กรจึงต้องใส่ใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Namdech, Rattanasirivilai & Rathachatron, 2023) อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มักพบว่าเป็นเรื่องที่ยุ้งยากซับซ้อน เพราะคนมีความรู้สึก มีปัญหา และมีความต้องการที่แตกต่างกัน

การศึกษานี้มีความประสงค์จะศึกษาแนวทางและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในห้วงที่ผ่านมา รวมถึงการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อหาคำตอบให้ได้ว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาได้ตอบสนองตามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ และยังทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นอย่างไร และมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางสำคัญในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อระดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1979) และ Bohlander & Snell (2010) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นกิจกรรมของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ มีศักยภาพเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร โดยกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมีดังนี้

- 1) การอบรม เป็นกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมีเป้าหมายเพื่อจะปรับปรุงการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่
- 2) การศึกษา เป็นการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานหรือบุคลากรในทางที่ทำให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่างานที่ตนเองได้ทำอยู่
- 3) การพัฒนา คือการเตรียมผู้ทำงานหรือบุคลากรนั้นให้สามารถมีความเจริญเติบโตไปพร้อมๆ กับที่องค์กรมีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง และมีการเติบโต

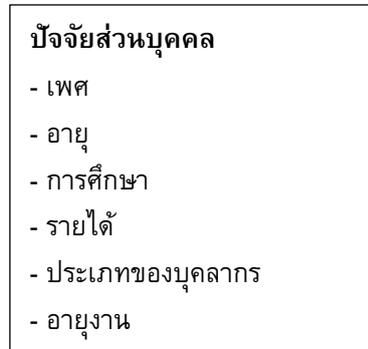
สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นกระบวนการในการที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความรู้ และความเชี่ยวชาญในหน้าที่นั้น เพื่อเพิ่มสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

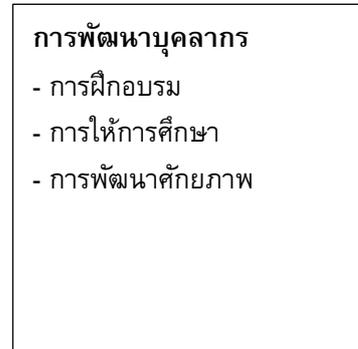
ปฏิบัติ ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติให้สามารถเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานแบบเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทั้งประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างภารกิจ และลูกจ้างทั่วไป จำนวนรวม 483 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณตามสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 215 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกระจายสัดส่วนการเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่ม

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประเภทของบุคลากร และอายุงาน ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนด Likert Scale เป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุ 31-40 ปีร้อยละ 49.8 มี การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 62.8 เป็นข้าราชการร้อยละ 70.0 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 47.0 มีอายุงาน 6-10 ปีร้อยละ 36.7

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

	ระดับการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการอบรม	4.42	.520	มาก
ด้านการศึกษา	4.24	.501	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.40	.543	มาก
ภาพรวม	4.35	.493	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี ภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด ในด้านการอบรมมีระดับการพัฒนามากที่สุดด้วยค่าเฉลี่ย 4.42 และรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาด้วยค่าเฉลี่ย 4.40 และ ด้านการศึกษาด้วยค่าเฉลี่ย 4.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.
เพศ	.509	.611
อายุ	.689	.560
ระดับการศึกษา	5.448	.005*
รายได้	.974	.423
ประเภทของบุคลากร	12.696	.000*
อายุงาน	4.175	.003*

*ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และอายุงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในขณะที่ เพศ อายุ รายได้ ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

ด้านการอบรม บุคลากรมีความคิดเห็นสูงที่สุด เนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับด้านการอบรมค่อนข้างมาก เพราะสามารถดำเนินการง่าย ใช้ระยะเวลาไม่นาน อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาที่รองลงมา เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นรากฐานในการพัฒนาระดับความก้าวหน้าให้สูงขึ้น ถือว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าด้านการอบรม อันเป็นสิ่งที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างภารกิจ และลูกจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนในด้านการศึกษาก็เป็นลำดับสาม เนื่องมาจากการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาโท ปริญญาเอก อาจจะต้องใช้เวลาในการศึกษานาน ไช้งบประมาณสูง จึงทำให้ความคิดเห็นในด้านการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย

ดังนั้น ควรวางแผนให้บุคลากรขององค์การได้เข้ารับการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจ หรือที่ยังเป็นส่วนต่อเติม เพื่อให้สามารถนำความรู้จาก

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

การอบรมนั้น มาพัฒนางานในอนาคต และควรสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรม เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ควรหางบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ให้ทันต่อสถานการณ์ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรควรมีความหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกราช กิตติธโร (2556) ที่พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ

การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านประเภทของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน กลุ่มข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างจากกลุ่มที่เป็นลูกจ้างประจำ และกลุ่มลูกจ้างประจำ มีความแตกต่างจากกลุ่มลูกจ้างภารกิจและลูกจ้างทั่วไป แต่ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างลูกจ้างภารกิจ กับ ลูกจ้างทั่วไป ด้านอายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน กลุ่มที่มีอายุงาน 5-10 และ < 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงาน 16-20 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน > 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงาน 16-20 ปี และ 11-15 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร สกุลเจริญพร (2554) ที่พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือนที่แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนางาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา สุจริตธนาภรณ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีการพัฒนาทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ด้านการฝึกอบรม ควรให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรวิชาเฉพาะตำแหน่ง เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในตำแหน่งของตนเอง ด้านการพัฒนา ควรมีการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในด้านกรอบมากที่สุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรให้ความสำคัญกับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ควรฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน และฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ควรมีการสรรหาวิทยากรที่จะมาฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถมาเป็นวิทยากร ในด้านการอบรม ควรหางบประมาณมาสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหารควรหางบประมาณในแต่ละปี มาตั้งเป็นงบแยกออกมาจากโครงการของอบจ. ซึ่งจะทำให้โครงการด้านการจัดการฝึกอบรมเน้นมีคุณภาพและมี

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือควรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ไปตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรให้มีการวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเพื่อดูผลการศึกษามีความสอดคล้องและมีทิศทางในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาเชิงปริมาณ
- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกลุ่มเป้าหมายอื่นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะดูว่าผลการศึกษาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตอื่นเป็นอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- วิทยา สุจิตตนาภิรักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 8(1), 181-185.
- ศิริพร สกุลเจริญพร. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 22(2), 40-50.
- เอกราช กิตติธโร. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. การค้นคว้าอิสระ พุทธศาสนมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Managing Human Resources*. New York: Singapore: Cengage Learning.
- Chinachoti, P. (2018). The Readiness of Human Resource Management for Industrial Business Sector towards Industrial 4.0 in Thailand. *Asian Administration and Management Review*, 1(2), 123-131.
- Khangkhasri, C. (2017). Guidelines for Human Resource Development of Small Radio Stations: A Case Study of Chantaburi, Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 6(2), 36-42.
- Nadler, L. (1979). Research: An HRD Activity Area. *Training and Development Journal*, 33(5), 60-64.
- Namdech, P., Rattanasirivilai, S., & Rathachatronon, W. (2023). Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior of Government Officials: A Conceptual Framework. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 1.
- Sonwa, S., Jai-aree, A., & Sujjasophon, R. (2018). The Process of Human Resource Development to Become a Democratic Community: A Case Study of Excellent Democratic Communities in Kham Khuean Kaew District, Yasothon Province, Thailand. *Asian Political Science Review*, 2(1), 73-85.
- Tavachalee, R., Pulanram, P., Sophonphattabundit, P., Phathong, K., & Choutikavatchagul, S. (2019). Promoting Buddhist Ethics in Human Resources under the Context of Thai Society. *Asian Political Science Review*, 3(2), 22-31.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).