



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

Human Resource Development the Affects the Efficiency of Work in the
Uttaradit Provincial Administrative Organization, Mueang Uttaradit District,
Uttaradit Province

สาวิตรี รัตนบุรี

Sawitree Rattanaburee

Received: November 11, 2025

Revised: December 30, 2025

Accepted: December 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ 3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน 241 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, f-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านการฝึกอบรมมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด สามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 77.20 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร



Abstract

This research aims to 1) study the effect of human resource development on the performance of personnel in Uttaradit Provincial Administrative Organization, 2) study the performance of personnel in Uttaradit Provincial Administrative Organization, and 3) compare personal factors with the performance of personnel in Uttaradit Provincial Administrative Organization. The research methodology was quantitative. The population and sample consisted of 241 civil servants, permanent employees, and contract employees. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and multiple regression analysis with Enter Method selection of independent variables. The results showed that 1) overall human resource development was at a high level. The multiple regression analysis revealed that training, education, and development had a positive and statistically significant influence on performance, with training having the highest predictive power, explaining 77.20% of the change in performance. 2) Overall performance of personnel in Uttaradit Provincial Administrative Organization was at a high level. 3) A comparison of personal factors affecting performance of personnel in Uttaradit Provincial Administrative Organization. Classified by educational level, work experience, and overall and individual job positions, there were statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Human Resource Development, Performance Efficiency, Personnel

บทนำ

ปัจจุบันนี้มีการดำเนินงานขององค์กรหรือธุรกิจต่าง ๆ อยู่ภายใต้สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยดี ความราบรื่นเนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตของงาน โดยการลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2564 : 1) ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความเชี่ยวชาญโดยผ่านการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้สูงขึ้น ด้วยวิธีการ ได้แก่ การศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทนต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของพนักงาน ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กรนั้น (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560 :408)

จากสภาพการณ์แข่งขันในสังคมปัจจุบัน ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวโน้มต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมหรือแม้แต่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้รับผลกระทบจากการ

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ (สุพจน์ อินทหว่าง และ กัญญาณ อินทหว่าง, 2560 : 81) และสภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ มีปัญหาในด้านคุณภาพของงาน โดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องานและขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร สภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์แต่ละเรื่องมีความสำคัญ หรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นบุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, 2568: 5)

นอกจากนี้ งานศึกษาของ Sandamali et al. (2018 : 15) ที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนากับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับบริหารในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเสนอแนะว่าองค์การควรกำหนดวิธีการคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ พร้อมทั้งออกแบบระบบประเมินผลหลังการฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

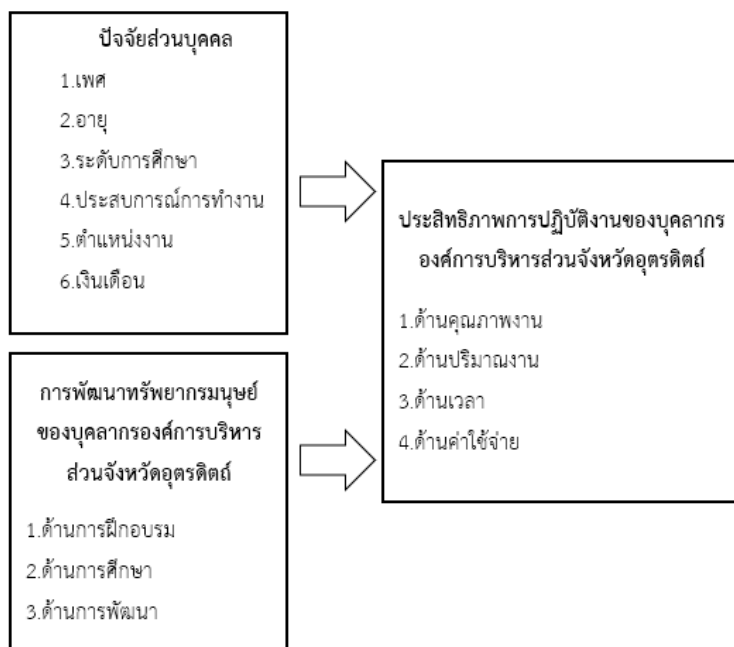
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์คือทรัพยากรที่ทรงค่ายิ่งในองค์กรเมื่อบริหารจัดการตามวิธีการที่เหมาะสมจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างตรงจุดเพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ และนำมาวางแผนการปรับใช้ในการหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการให้บริการเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย ทั้งนี้ก่อนการสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย สิ่งพิมพ์ ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามให้มีความถูกต้อง ครบคลุม และสามารถวัดประเด็นการวิจัยได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เลือกพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 601 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์, 2568 : 11)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

2. แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย 3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อประเมิน ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามหรือเครื่องมือวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ (IOC: Index of Item-Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม 5) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00 เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปวิเคราะห์สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการจัดทำแบบสอบถามสำหรับใช้เก็บข้อมูลจริง (กัลยา วาณิชบัญชา, 2560 : 214) 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย โดยในการวิจัยนี้ผู้ศึกษานำไปทดลองกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น โดยหากมีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสมโดยในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.9301 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

2) ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

1) ข้อมูลตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ คิดเป็นค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตาราง

2) ข้อมูลตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดำเนินการ

3) ข้อมูลส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

4) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ



ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)

5) การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยวัดความสัมพันธ์โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6) ประมวลข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละประเด็นแล้วนำมาสรุปในเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.07	0.82	มาก
2. ด้านการศึกษา	3.85	0.78	มาก
3. ด้านการพัฒนา	3.94	0.88	มาก
เฉลี่ยรวม	3.95	0.83	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษา ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 การทดสอบสมมติฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		2.698	0.237		6.117	0.000

1. ด้านการฝึกอบรม	X_1	0.514	0.052	0.429	2.892	0.000*
2. ด้านการศึกษา	X_2	0.349	0.037	0.220	2.019	0.018*
3. ด้านการพัฒนา	X_3	0.414	0.048	0.335	2.586	0.005*

adjusted $R^2 = 0.772$ $F = 6.097$ $SE = 0.218$ $Sig. = 0.000^*$

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรด้านการฝึกอบรม ($Sig. = 0.000$) ด้านการศึกษา ($Sig. = 0.018$) และด้านการพัฒนา ($Sig. = 0.005$) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอมืออูตรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\beta = 0.429$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ($\beta = 0.335$) และด้านการศึกษา ($\beta = 0.220$) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งนี้สามารถอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอมืออูตรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ร้อยละ 77.20 และสามารถเขียนสมการถดถอยพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{y} = a + X_1 + X_2 + X_3$ โดยแทนค่า $\hat{y} = 2.698 + 0.429 + 0.220 + 0.335$

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอมืออูตรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวม

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.84	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.28	0.70	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	3.93	0.79	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.89	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.03	0.75	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับถัดมา ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอมืออูตรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์

สถานภาพส่วนบุคคล	ผลการทดสอบสมมติฐาน			
	t-test	F - test	Sig.	แปลผล
เพศ	1.017	-	0.358	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	0.353	0.448	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	3.519	0.036*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่ง	-	5.086	0.017*	ยอมรับสมมติฐาน
ประสบการณ์การทำงาน	-	3.124	0.029*	ยอมรับสมมติฐาน
เงินเดือน	-	0.744	0.221	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ทั้ง 3 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งนี้ สามารถอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ร้อยละ 77.20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติและค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ที่เป็นบวกสะท้อนว่าเมื่อทั้งสามด้านนี้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตา บุญสอาด และพนิดา นิลอรุณ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมกรรมาชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรมกรรมาชลประทาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 69.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับถัดมา ด้านคุณภาพ

งานอยู่ในระดับมาก ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ให้ความสำคัญกับด้านปริมาณงาน โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถบรรลุปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพงานโดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรหมราย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าจำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือนโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์มีระบบการบริหารงานที่มีมาตรฐานเดียวกันสำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาและปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน และการบริหารเวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรหมราย (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ควรเพิ่มคุณภาพงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านการศึกษาอบรมเพิ่มเติมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ควรเพิ่มปริมาณงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องส่งเสริมให้บุคลากรควรทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการแบ่งงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ควรเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารเวลา (Time Management) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม และลดงานซ้ำซ้อนหรือขั้นตอนที่ไม่จำเป็นการใช้เทคโนโลยีช่วยประสานงานและการวางแผนงานล่วงหน้า
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ควรควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องส่งเสริมให้บุคลากรควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด พร้อมทั้งเลือกใช้เทคโนโลยีและสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน การฝึกอบรมด้านการจัดการงบประมาณและการติดตามประเมินค่าใช้จ่ายอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความคุ้มค่า ลดความเสี่ยง และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรขององค์กร



เอกสารอ้างอิง

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โปกส์มีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2564). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาธิตา บุญสะอาด และ พนิดา นิลอรุณ. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรมกรมชลประทาน. *วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์*, 1(4), 18-34.
- สุพจน์ อินทหว่าง และกัญญามน อินทหว่าง. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์. (2568). *แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. อุดรดิตถ์ :
กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์.
- Sadamali, J. G. P., Padmasiri, D., Mahalekamge, G., & Mendis, M. V. S. (2018). The relationship between
training and development and employee performance of executive level employees in
apparel organizations. *International Journal of Scientific Research*, 2(1), 12-17.