

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา เทศบาล
ตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
Guidelines for Developing the Capacities of Local Government Personnel:
A Case Study of Subdistrict Municipality and Subdistrict Administrative
Organization in the Bang Rakam District, Phitsanulok Province

วิสสุตา อินเกต¹ ธนัสสา โรจนตระกูล² โชติ บดีรัฐ³
Wissuta Inket, Tanastha Rojanatrakul, Chot Bodeerat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา และด้านผู้ดำเนินการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนา

Received: 2024-06-25 Revised: 2024-07-16 Accepted: 2024-07-22

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Wissuta.i@psru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Maser of Public Administration Program Students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Tanastha.r@psru.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Maser of Public Administration Program Students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Wissuta.i@psru.ac.th

ศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ผ่านการอบรมและการเรียนรู้ต่างๆ เช่น จัดฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาเพิ่มเติม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและวางแผนการอบรมที่ดี มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีอุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาศักยภาพ; ของบุคลากร; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the potential of local government organization personnel, 2) to study factors related to the external environment. and the internal environment and developing the potential of local government organization personnel, and 3) to study guidelines for developing their capacities. Quantitative research method was employed. Sample group consisted of employees at the local government organizations in the subdistrict Municipality, and at Subdistrict Administrative Organization in Bang Rakam District Phitsanulok Province. There were 260 people participating in the questionnaire for data collection. Statistics tools used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results showed that:

1. Personal factors Different job positions had impacts on the development process of the capacities of the local government personnel.

2. Internal environmental factors affecting their capacities were the organizational the organizational policy, training curriculum, lecturers, duration, and operators. It was at the level of complete agreement. The external environmental factors affecting their capacities were at the level of agreement: both in terms of economic change, social, political, and technological progress.

3. Internal environment factors affecting the guidelines for developing their capacities were the organizational policy, training curriculum, lecturers, duration, and operators. It was at the level of complete agreement. The external environmental factors affecting the guidelines for developing their capacities were at the level of agreement, both in terms of economic change, social, political, and technological progress.

Keywords: Potential development; Personnel; Local government organizations

บทนำ (Introduction)

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่เน้นในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และการบริหารบุคคล อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรภาคเอกชนมีการลดจำนวนบุคลากรลงเป็นจำนวนมาก เพื่อปรับโครงสร้างการทำงานให้มีจำนวนบุคลากรน้อย แต่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทางกลับกัน องค์กรภาครัฐมีจำนวนบุคลากรที่ลดลงจากการเกษียณอายุราชการ การลาออกโดยสมัครใจ หรือการโดนลงโทษทางวินัย ทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างได้เหมือนกับองค์กรภาคเอกชน ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จังหวัดพิษณุโลก มีโครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีธรรมาภิบาล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางความเจริญแห่งภูมิภาคที่มั่นคง สืบสานอินโดจีน ประจักษ์ความมั่งคั่ง ประสานพลังสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดพิษณุโลกให้เป็นเมืองศูนย์กลางความเจริญและมั่นคง เป็นเมืองเกษตร/อุตสาหกรรม/สินค้าบริการ บนพื้นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง เป็นเมืองแห่งความสุข และเป็นเมืองอัจฉริยะและนวัตกรรม ตามแผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2563 – 2582) (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก, 2566) การมีเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีความมุ่งหวังและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติมากขึ้นซึ่งการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่ว่า องค์กรที่อยู่รอดได้ คือองค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ และองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อน ดังนั้น การที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ตลอดกาลนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงและสามารถกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด โดยมีทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กร และระดับประเทศ อีกทั้งทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึงการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ และพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความหมายครอบคลุมไปถึงการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร(Organization Development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดจนการมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม กล่าวได้ว่า

กระบวนการพัฒนา การฝึกอบรม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจผลักดันภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์การกำหนดและผลสุดท้ายงานที่ทำการก็จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการเพื่อเป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ในส่วนของกระบวนการปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง ซึ่งบุคลากรมีจำนวน 693 คน (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม กำหนดจากการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (1973) ผลที่ได้จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านงบประมาณ ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา ด้านสื่อและอุปกรณ์ และด้านผู้ดำเนินการ (Gilmer, 1967)

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Wheelen & Hunger, 2002)

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะความชำนาญ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537: 20-22)

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ กำหนดขอบเขตพื้นที่การวิจัย คือ เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนธันวาคม 2566 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด รายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านงบประมาณ ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา ด้านสื่อและอุปกรณ์ และด้านผู้ดำเนินการ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ใช้มาตราส่วน ประเมินค่า Rating Scaleตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต(Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น ไว่ดังนี้ (Likert's Scale, 1932)

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะความชำนาญ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรมเป็นมาตราส่วน (แก๊ไข) ประเมินค่า 5

ระดับ ใช้มาตราส่วน (แก๊ไข) ประมาณค่า Rating Scaleตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต(Likert's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น ไว้ดังนี้ (Likert's Scale, 1932)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำราแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษา และเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.2 รวบรวมเนื้อหาและสาระต่างๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.3 สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) รองศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ คณบดีคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และ 3) นางสาวเจือทิพย์ รัตนมิ่ง นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

3.6 นำแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มคนที่มีลักษณะเหมือนตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) (George and Pual: 2006) ของเครื่องมือ ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach. 1990: 202-204)

3.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ข้อมูล แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ตารางแจกแจงความถี่(Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 260 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 260 คนและนำผลของแบบสอบถามมาวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติแล้ว สามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับการประเมิน
1. ด้านนโยบายขององค์กร	4.27	0.54	มากที่สุด
2. ด้านทัศนคติของผู้บริหาร	4.18	0.54	มาก
3. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	4.24	0.55	มากที่สุด
4. ด้านงบประมาณ	4.02	0.59	มาก
5. ด้านวิทยากร	4.21	0.53	มากที่สุด
6. ด้านระยะเวลา	4.23	0.56	มากที่สุด
7. ด้านสื่อและอุปกรณ์	4.17	0.56	มาก
8. ด้านผู้ดำเนินการ	4.23	0.56	มากที่สุด
รวม	4.19		มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านงบประมาณด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา ด้านสื่อและอุปกรณ์ และด้านผู้ดำเนินการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) ด้านระยะเวลา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.56) และด้านผู้ดำเนินการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.56) ด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53)ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ($\bar{X}$

= 4.18, S.D. = 0.54) ด้านสื่อและอุปกรณ์ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.56) และด้านงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับการประเมิน
1. ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ	4.20	0.47	มาก
2. ด้านสังคม การเมือง	4.14	0.63	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	4.16	0.65	มาก
รวม	4.17		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.65) และด้านสังคม การเมือง ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา และด้านผู้ดำเนินการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

อภิปรายผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัย มานะชัย เทพสุรินทร์ และ คณะ (2565: 127-142) พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบาย ของผู้บริหารของเทศบาลยังขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการ

พัฒนาบุคลากร และ ขอบเขตงานแต่ละตำแหน่งรายบุคคล ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการพัฒนาตนเองตามทิศทางกำหนดขององค์กร ให้แต่ละตำแหน่งงานได้พัฒนาตามมาตรฐานกำหนด

ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ จีราวรรณ แสงตันชัย และ เพ็ญณี แนนรอต (2561: 53-62) พบว่า 1) สภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศภายใต้การบริหารแนวใหม่ 2) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเลยได้แก่การจัดทำแผนพัฒนาการมีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำแก่บุคลากรปรับรูปแบบการบริหารงานสู่การบริหารแนวราบเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านหลักสูตรการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ มาริษา อนันทรารวัน และโชติ บดีรัฐ (2564: 153-162) พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการดังนี้ 1. การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. การสำรวจความต้องการจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและ ใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

ปัจจัยด้านงบประมาณภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ ธนาชัย เพชรบดี และ คณะ (2565: 95-110) พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ได้แก่ (1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะรวมถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM (2) ขาดงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น เพราะงบประมาณช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการใช้จ่ายและรับรู้ความสามารถในการควบคุมทางการเงินได้ ทำให้องค์กรสามารถป้องกันการใช้จ่ายเกินกว่าที่ได้วางแผนไว้และลดความเสี่ยงทางการเงินได้

ปัจจัยด้านวิทยากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัย มานะชัย เทพสุรินทร์ และ คณะ (2565: 127-142) พบว่า การฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาศักยภาพ เช่นการอบรมสัมมนาและการศึกษาต่อของบุคลากรในหน่วยงาน และในแต่ ปีงบประมาณควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของ แต่ละตำแหน่งงานวิทยากรกองการศึกษาที่มีการวางแผนการอบรม โดยมีการทำการวิเคราะห์ทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย และออกแบบหลักสูตรการอบรมให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย

ปัจจัยด้านระยะเวลาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัย จีราวรรณ แสงตันชัย และเพ็ญณี แนนรอต (2561: 53-62) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานมาเป็นระยะเวลานานพอสมควรเมื่อเทียบกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านสื่อและอุปกรณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะอุปสรรคมีดังนี้ (1) ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม (2) ขอรับจัดสรรเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบทุกจุดการปฏิบัติงาน (3) เน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนา

ศักยภาพตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น และ (4) ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านผู้ดำเนินการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ ธนาชัย เพชรบดี และ คณะ (2565: 95-110) พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแนวทาง NPM ได้แก่ (1) ขาดหลักสูตรที่ได้ออกแบบมาเป็นการเฉพาะรวมถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นตามแนวทาง NPM (2) ขาดงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น (3) ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และ (4) ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง และ 2) การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM ต้องมีการพัฒนาเพราะผู้ดำเนินการหรือบุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญในงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมและองค์กร มีความสามารถในการมองอนาคต ฉลาดในการแก้ไขปัญหา และมีการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยลดความสับสนและขัดแย้งในองค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกุล ภูกลาง (2562: 101-110) พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึง สุทธิศา พรหมไวย (ม.ป.ป.) พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานต่างกันทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ด้านสถานภาพการสมรสต่างกัน ทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน

ด้านสังคม การเมืองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับ สมิตา อรรควงษ์(2556: 93-110) พบว่า ด้านสังคม การเมือง มีนโยบายที่ชัดเจนที่จะสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล อุปสรรคคือ รัฐบาลให้นโยบายกับท้องถิ่นในการปฏิบัติงานจำนวนมากแต่กฎหมายระเบียบไม่เอื้อต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา (2563) พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีคือจะต้องกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงจะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นด้วย มานะชัย เทพสุรินทร์ และ คณะ (2565: 127-142) ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดกลยุทธ์ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานตามกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ใน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จะพบว่าด้านตำแหน่งงานที่แตกต่าง กัน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันปัจจัย สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านนโยบายขององค์กร ด้าน หลักสูตรการฝึกอบรม ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา และด้านผู้ดำเนินการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และด้านความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกำหนดนโยบายที่ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการอบรมและการเรียนรู้ต่างๆ เช่น จัดฝึกอบรม การสัมมนา และ การศึกษาเพิ่มเติม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา องค์กรมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญและวางแผนการอบรมที่ดี มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการ พักผ่อนที่ชัดเจน มีอุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนา ทักษะ และความรู้ของบุคลากรผ่านการอบรมและการเรียนรู้ต่างๆ เช่น จัดฝึกอบรม การสัมมนา การส่งเสริมให้ มี การศึกษาเพิ่มเติม รวมถึงการอบรมให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมเศรษฐกิจ เป็นต้น

1.2 ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ และในการพิจารณาตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้บริหารควรมีการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง และแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องก่อนเสมอ

1.3 องค์กรควรมีวิทยากรที่มีการวางแผนรูปแบบวิธีการอบรมที่ดี ทั้งเนื้อหาและลำดับขั้นตอนใน การนำเสนอ เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน และมีเทคนิคในการบรรยายให้เข้าใจง่ายและได้ สาร

1.4 ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดวาระการประชุม และ กำหนดเวลาในการพักผ่อนหรือเปลี่ยนงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 ควรมีอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สำหรับห้องประชุม อุปกรณ์การ สื่อสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม และพร้อมใช้งาน

1.6 ควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนา บุคลากร และปรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน และสามารถนำผลไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก. (2566). **แผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลกระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2563-2582)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.opsmoac.go.th/phitsanulok-strategic-files-421191791803>. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2567
- จิราวรรณ แสงตันชัย และเพ็ญณี แนนธ. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. 13(46): 53-62.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 6(2): 101-110.
- ธนาชัย เพชรบดี กมลพร กัลยาณมิตร สกิต นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะชินชัช. (2565). การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการตามแนวทาง NPM. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 6(2): 95-110.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มานะชัย เทพสุรินทร์, สมปอง สุวรรณภุมมาและณัฐดนัย แก้วโพนงาม. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 5(5): 127-142.
- มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. 6(3): 153-162.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครนทบุรี จังหวัดนนทบุรี**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมिता อรรถวงศ์. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดกำแพงเพชร. **วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร**. 21(2): 91-110.
- สุทิดา พรหมไวย. (ม.ป.ป.). **ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ**. สาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. (5th ed.). New York: Harper and Row.
- Gilmer, B. (1967). **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitude**. Archives of Psychology 140: 1-55.
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2002). **Strategic Management and Business Policy**. (8thed.). New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

