

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
Guidelines for Developing Personnel Potential of Local Government
Organizations Case Studies in Muang Phitsanulok
District Phitsanulok Province

กฤษณ์วริศ ชะนิตไทย

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
E-mail: tlek014@hotmail.com

โชติ บดีรัฐ

อาจารย์ประจำ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
E-mail: chotbodeerat@psru.ac.th

Kritwarit Chanidthai

Student, Master of Public Administration Program,
College of Management and Development, Pibulsongkram Rajabhat University
Chot Bodeerat

Lecturer, Master of Public Administration Program,
College of Management and Development, Pibulsongkram Rajabhat University

รับเข้า: 15 กุมภาพันธ์ 2564 แก้ไข: 21 กุมภาพันธ์ 2564 ตอรับ: 23 มีนาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จำนวน 350 คน จากคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงในรูปแบบของความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบ คือ t-test, F-test และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 ด้านออกแบบตามความต้องการของบุคลากรที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไป แนวทางที่ 2 ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวทางที่ 3 ด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา และแนวทางที่ 4 ด้านการติดตามตรวจสอบการพัฒนา

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the approach to the development of personnel, and local government organizations, 2) to study the performance of local government personnel, and 3) to factors affecting the development of personnel. and 4) to study the approach to the development of personnel, local government organizations Case Studies in Mueang Phitsanulok District, Phitsanulok Province Defines a sample to represent the population, namely, the personnel of the local administrative organization. 350 cases in Phitsanulok district, Phitsanulok province, using Taro Yamane's formula at a 95% confidence level. The research tools are questionnaire and interview. Described statistics are distributed in the form of frequency, percentage, average, and standard deviation. Inference statistics The statistics used in test analysis are t-test, F-test, and Multiple Regression Analysis.

The results of the study were as follows: 1) The respondents expressed their opinions. level of the development of personnel, and local government organizations the overall

average was at a high level. 2) the performance of local government personnel, there was a high average and 3) The factors affecting the personnel potential development approach were found that personal factors Work experience Different Affecting the guidelines for the development of personnel potential of local government organizations difference was statistically significant at the .05 level. and the competency of the personnel of the local government organization, overall, affected the guidelines for the development of personnel potential of local government organizations. Case studies in Muang Phitsanulok District Phitsanulok Province In the same direction were statistically significant at a level of .05. 4) There are 4 guidelines for developing the personnel potential of the local government organization, namely, approach 1. Design according to the needs of personnel with different personal factors, approach 2. Human resource management and management Guideline 3. Development or improvement of development methods and approaches 4. Development monitoring

Keywords: guidelines for developing, personnel potential, local government organizations

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนั้น ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีความจำเป็นต้องปรับตัวในทุกมิติ เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าองค์กรในปัจจุบันนั้นให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดเข้าสู่ยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยในยุคที่สามนั้นเราก็จะพบว่าอาชีพที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดคือพวกที่เรียกว่าเป็น Knowledge Workers แต่ในปัจจุบันมองว่าเรากำลังจะเข้าสู่ยุคที่สี่ที่เรียกว่าเป็น Creativity Age ที่การมีความรู้มันไม่เพียงพอแล้วเนื่องจากความรู้ในปัจจุบันเราสามารถแสวงหาได้อย่างรวดเร็วและในราคาที่ถูกลงหรือฟรีอีกทั้งงานหลาย ๆ อย่างที่ต้องใช้ความรู้นั้นก็ไม่ต้องพึ่งมนุษย์อีกต่อไปเนื่องจากคอมพิวเตอร์สามารถทำได้เร็วกว่าและถูกต้องกว่า ดังนั้นสิ่งที่จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสังคมยุคใหม่จึงไม่ใช่เพียงแค่การมีความรู้เพียงอย่างเดียว แต่กลายเป็นความสามารถในการสร้างสรรค์หรือการคิดในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายปัจจุบันของภาครัฐที่เน้นนโยบายเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556: 3)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ตามแนวทางหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563: 10) มุ่งให้เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง

สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่การส่งเสริมให้ภาคเอกชนภาคประชาสังคมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพลังร่วมในการพัฒนาสังคมจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยในการนำแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปปฏิบัตินั้นต้องมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563: 7) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันนี้นับได้ว่าเป็นองค์กรแห่งอนาคตที่รองรับการนโยบายการกระจายอำนาจอันเป็นแนวโน้มสำคัญในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำรงอยู่ได้และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้นั้นจำเป็นต้องบริหารจัดการด้วยความรู้ การก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะส่งผลให้เกิดการใช้ความรู้ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การลดขนาดองค์กรในขณะที่ยังผลผลิตของการบริการประชาชนและการใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นเกิดจากการสร้างนวัตกรรมหรือความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างแนวทางการพัฒนาความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

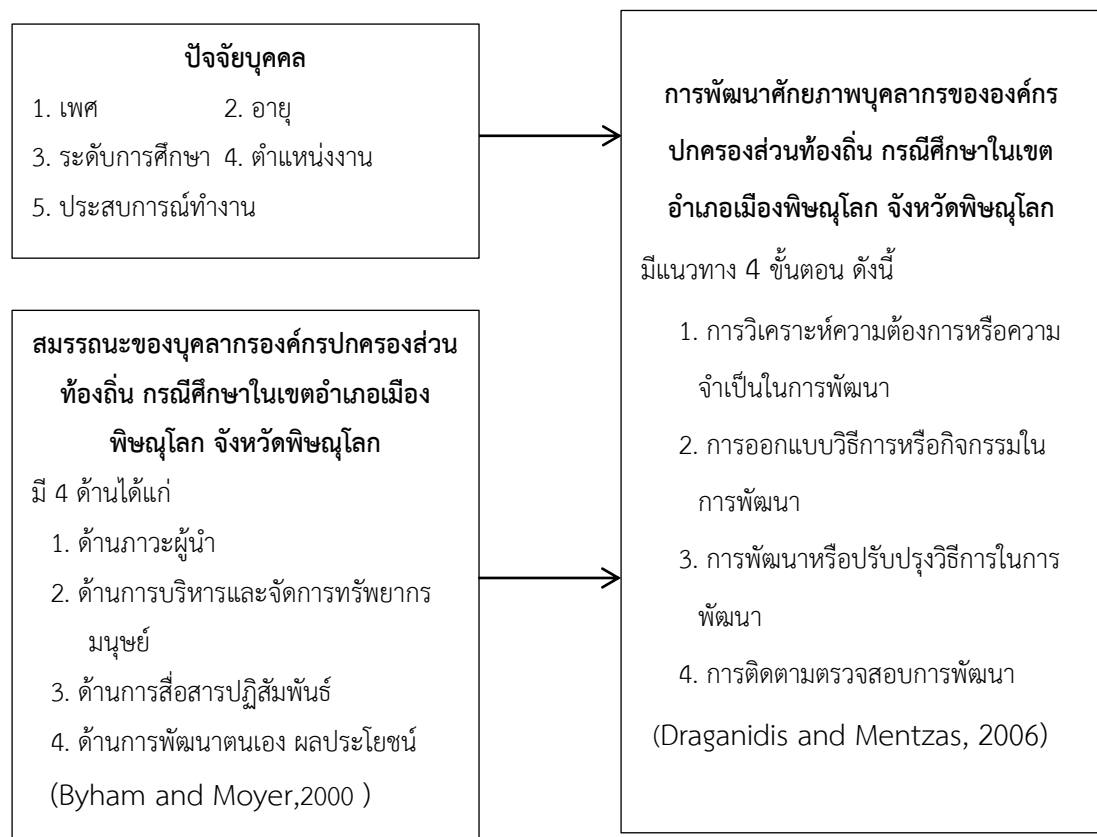
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

2. สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวนทั้งหมด 2,783 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พิษณุโลก, 2562) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ การคำนวณของ Yamane (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556: 28) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 เท่ากับ 350 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วนของประชากร ตามพื้นที่กำหนดไว้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจนครบจำนวน และผู้ให้ข้อมูลหลักสำเนียงทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนด 5 ท่าน ได้แก่ ระดับผู้บริหารเกี่ยวฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 ท่าน

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สำหรับแบบสัมภาษณ์ มีประเด็นมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจากเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended Questionnaire) เพื่อสะดวกในการตอบ และป้องกันการสับสน โดยประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งเป็นเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานหมู่บ้าน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ข้อความคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ข้อความคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก จำนวน มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนา 2) การออกแบบวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนา 3) การพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา และ 4) การติดตามตรวจสอบการพัฒนา จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

ตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในสำนวนภาษาของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ปรากฏผลว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ผล ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.80 มากกว่า .50 ($IOC > .50$) และ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.962 มากกว่าเกณฑ์ 0.70 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวิธีการวิเคราะห์สามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 คือ ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 แบ่งการวิเคราะห์ตามข้อสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 สำหรับปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้การวิเคราะห์สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และปัจจัยบุคคล ได้แก่ กลุ่ม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistic Inferential analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2556: 35)

ผลการวิจัย

ระดับสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.64	0.64	มาก
2. ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.44	0.60	มาก
3. ด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์	3.42	0.62	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.73	0.53	มาก
รวม	3.53	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยด้านที่มีสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก รองลง คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และ ด้านมีสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก

ระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนา	3.55	0.60	มาก
2. การออกแบบวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนา	3.57	0.63	มาก
3. การพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา	3.74	0.60	มาก
4. การติดตามตรวจสอบการพัฒนา	3.54	0.60	มาก
รวม	3.59	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยด้านมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก รองลง คือ การออกแบบวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และด้านมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การติดตามตรวจสอบการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันว่าส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t- test	F- test	Sig.
เพศ	0.920		0.358
อายุ		1.608	0.187
ระดับการศึกษา		2.652	0.072
ตำแหน่งงาน		0.495	0.610
ประสบการณ์ทำงาน		5.835	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยเพศ ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่า t-test มีค่า Sig 0.358 และ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่า F-test มีค่า Sig. เท่ากับ 1.608, 2.652, และ 0.495 ตามลำดับ มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่า F-test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของแปร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่ใช้
ทำนายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรทำนาย	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y)				
	b	SE(b)	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.120	0.193		10.984	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	-0.099	0.076	-0.121	-1.295	0.196
ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.080	0.069	0.102	1.151	0.250
ด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ (X_3)	0.050	0.081	0.059	0.611	0.542
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_4)	-0.028	0.075	-0.030	-0.371	0.711
สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (X)	0.423	0.149	0.419	2.836	0.005*

หมายเหตุ $r = 0.444$, $R^2 = 0.197$, Adjusted $R^2 = 0.185$, $F = 16.892$, Sig. = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีเพียง 1 ตัวแปร คือ สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวม (Sig.=0.005, $\beta_x=0.419$) ที่มีส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 18.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถการทำนายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลกโดยรวมได้อีกร้อยละ 81.5 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = 2.12 + 0.423 X$$

$$Z = 0.419 \beta_x$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 0.185, r = 0.444, F = 16.892, \text{Sig.} = 0.000$$

จากสมการจะเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) พบว่า สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวม (X) ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีแนวทาง 4 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านออกแบบตามความต้องการของบุคลากร โดยการให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วม ในการหาออกแบบ และร่วมกันหาทางแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่าง ๆ ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม และหาข้อสรุปร่วมกันได้ทุกฝ่าย เพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรอบที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือประกอบด้วย การประชุมเพื่อจัดทำนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

แนวทางที่ 2 ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารและการประสานงาน บุคลากรสามารถรวมตัวกันในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหารหรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ยังช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความต้องการในพัฒนาศักยภาพของตนเองอีกด้วย อีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายในและได้รับคำแนะนำ ซึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้าร่วมแล้ว

แนวทางที่ 3 ด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ นำมาใช้เพื่อการพัฒนาโครงการการส่งเสริมโดยใช้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี แสดงให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนของด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรนี้ โดยวิธีการจูงใจ การได้รับผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองเพิ่มขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงควมมีประสิทธิภาพของตนเอง ส่วนการได้รับผลกระทบทางลบมีหลายประการทั้งในด้านวัตถุ คือ การที่มีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น ด้านสังคม คือ ความแตกแยกและความขัดแย้งในชุมชน และด้านบุคคล คือ การที่ประชาชนมีความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจไร้ศักดิ์ศรี และได้รับความอยุติธรรม เป็นต้น

แนวทางที่ 4 ด้านการติดตามตรวจสอบการพัฒนา มีการรายงานติดตามตรวจสอบการพัฒนาเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อได้ทำกิจกรรมทั้ง 3 อย่าง มาแล้วการมีพัฒนาศักยภาพในการประเมินผลมี 2 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม ในการประเมินผลควรรู้ว่าใครบ้างที่มีพัฒนาศักยภาพ และก่อให้เกิดความต่อเนื่องได้อย่างไร อะไรเป็นข้อเสนอแนะที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จได้ อาจเป็นการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยด้านแสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ให้ความสำคัญเรื่อง สามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากสมรรถนะตามสายอาชีพต้องมีความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกสมรรถนะชนิดนี้ว่า Functional competency หรือ Job Competency หรือ Technical competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะชนิดนี้เป็นสมรรถนะเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะพฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายแม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับ Nadler and Nadler (1994); Swanson and Holton (2009); Werner and DeSimone (2009); Delahaye (2005) และ Noe (2013) ได้วิเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำเสนอไว้โดยยึดตามแนวคิด ADDIE Model พบว่า ขั้นตอนของกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาโดยการประเมินหรือสำรวจเพื่อค้นหาความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้ การวิเคราะห์สามารถวิเคราะห์หาความต้องการได้ 3 ระดับ คือ การวิเคราะห์ระดับองค์กร (Organizational Analysis) การวิเคราะห์ระดับงาน (Task Analysis) และการวิเคราะห์ระดับบุคคล (Person Analysis) เพื่อระบุเป็นความต้องการของบุคคลที่สอดคล้องกับงานและองค์กร

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยด้านแสดงความคิดเห็นมากที่สุด คือ การพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ให้ความสำคัญเรื่อง องค์กรมีแผนที่ชัดเจนในการกสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และดูแนวทางปฏิบัติงานจากแผนอื่น ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากบุคลากรต้องรู้บริบท หรือจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร เช่น สภาพคล่องทางการเงิน ปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่ คู่แข่ง ตลอดจนความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น เพื่อให้มีการตัดสินใจที่เหมาะสม นอกจากนี้ต้องมีการสื่อสารกับคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคนในองค์กรให้ทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจคนในองค์กรที่มีความแตกต่างทั้งบุคลิกภาพ อารมณ์ ค่านิยม และทัศนคติซึ่งสอดคล้องกับ Swanson and Holton (2009: 5) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแสดงถึงภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแสดงนิยามองค์ประกอบ การประยุกต์ใช้ และบริบทของการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ โดยใช้รูปสามเหลี่ยมแสดงส่วนต่าง ๆ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนแรกเป็นส่วนฐาน แสดงถึงการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางตรง ส่วนประกอบที่ทำให้สมบูรณ์หรือการวางแผนทางการปลูกฝังด้านต่าง ๆ ขององค์กร ของชาติ หรือของนานาชาติประเทศ 2) ส่วนพื้นตรงกลางในรูปสามเหลี่ยม แสดงถึงองค์ประกอบขั้นพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาองค์กร และ 3) ส่วนยอดของสามเหลี่ยม แสดงถึงนิยามและความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว ประวัติการศึกษาของคุณอาจจะเริ่มมีความสำคัญน้อยลง แต่สิ่งที่จะเลื่อนลำดับความสำคัญขึ้นมาแทน (และมีภาษีดีกว่าเด็กจบใหม่) ก็คือเรื่องของประสบการณ์การทำงาน สำหรับบริษัทที่กำลังหาพนักงานใหม่มารับช่วงต่องานเดิมที่พนักงานลาออกไป อาจจะต้องหาคนที่มีความรู้หรือเคยทำงานด้านนี้อยู่แล้วมาสานต่อโดยรวดเร็วที่สุดเพื่อไม่ให้เกิดการสะดุดทางธุรกิจ ดังนั้นประสบการณ์ในการลงสนามจริงของแต่ละคนจึงเป็นข้อได้เปรียบที่แตกต่างกัน ประสบการณ์กับทักษะในวิชาชีพเป็นสองสิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมักพิจารณาควบคู่กัน แม้ว่าบางคนจะมีประสบการณ์การทำงานที่นานกว่า แต่กลับมีทักษะทางอาชีพที่ด้อยกว่า หรือไม่พัฒนาขึ้น ในกรณีนี้คนที่มีประสบการณ์น้อย แต่กลับทำงานได้มีประสิทธิภาพกว่าก็จะได้รับการพิจารณาแทน ซึ่งสอดคล้องกับปริยาภัทร ศรีเพชร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยองกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับและเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยองกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า เพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุและตำแหน่งงาน แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวม ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญต่อการบริหารงานซึ่งสมรรถนะของบุคลาการนั้นประกอบด้วยสมรรถนะทั่วไปในการบริหารงาน สมรรถนะด้านเทคนิค และสมรรถนะมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งในการใช้สมรรถนะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับระดับของการบริหารงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งาน ที่แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ทั้งจากการศึกษาจากกระเปียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาความรู้ และหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ในแต่ละด้านควรปรับปรุงพัฒนาดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนา ควรเพิ่มในเรื่องการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละแผนกเพื่อจัดทำแผนในรองรับการอบรมประจำปีการจัดตั้งงบประมาณประจำปีที่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร
2. ด้านการออกแบบวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนา ควรเพิ่มในเรื่ององค์กรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานให้กับบุคลากรองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จริงจากเชิญวิทยากรจากภายนอกให้แนวทางพัฒนาตนเอง

3. ด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา ควรเพิ่มในเรื่องมีการประเมินผลที่ได้จากการฝึกอบรมทุกครั้งเพื่อวัดประสิทธิผลของงานการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้

4. ด้านการติดตามตรวจสอบการพัฒนา ควรเพิ่มในเรื่องคิดว่านโยบายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของหน่วยงานท่านทำให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายขององค์กรผลตอบรับจากการประเมินการฝึกอบรมของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในเรื่องของการพัฒนางานของแต่ละตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน เพื่อให้ได้การพัฒนาที่ตรงตามงานและตัวบุคคล ทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำเอากระบวนการวิจัยอื่น ๆ เช่น วิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และไม่เกิดอคติหรือความเกรงใจในการให้ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). *การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองสถานที่ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาภัทร ศรีเพชร. (2559). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยองกรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง*. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 10(1): 98-104.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). *เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย*. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์. 7(1): 1-70
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พิษณุโลก. (2562). *แผนพัฒนาการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พิษณุโลก 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) ฉบับทบทวน (รอบปี 2562)*. พิษณุโลก: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก.
- Byham & Moyer. (2006). *Organizing genius :the secret of creative collaboration*. eBook: Warren Bennis, Patricia Ward Biederman: Amazon.co.uk: Kindle Store.

- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Delahaye, B. L. (2005). **Human resource development: Adult learning and knowledge management**. 2nd ed. Queensland, Australia: John Wiley & Son.
- Draganidis, F. & Mentzas, G. (2006). *Competency based management: A review of systems and approaches*. **International Management & Computer Security**, 14(1): 51-61. doi:10.1108/09685220610648373
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1994). **Designing training programs: The critical events model**. 2nd ed. Houston, TX: Gulf.
- Noe, R. A. (2013). **Employee training and development**. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F., III. (2009). **Foundations of human resource development**. 2nd ed. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). **Human resource development**. 4th ed. Mason, OH: Thomson South-Western.