

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี*
PERSONNEL DEVELOPMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN WANG SAM MO DISTRICT,
UDON THANI PROVINCE

ภาวิณี วรรณพราหมณ์¹ และ บุญเหลือ บุปผามาลา²

Phawinee Wanpram, And Boonluae Boobphamala ²

¹⁻²วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

¹⁻²Pitchayabundit College. Thailand.

¹Corresponding Author's Email: p_wan99@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จำนวน 201 คน ด้วยการใช้สูตรของทาโร ยามาเนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที และใช้สถิติเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.73, S.D = 0.31) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x}$ = 4.62, S.D = 0.30) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x}$ = 3.71, S.D = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$ = 3.41, S.D = 0.56)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ

* Received 31 March 2025; Revised 19 April 2025; Accepted 25 April 2025

การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการและข้อเสนอแนะจะช่วยให้สามารถพัฒนาแผนฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการจริง ๆ

คำสำคัญ : การพัฒนา, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the personnel development of local administrative organizations in Wang Sam Mo District, 2) compare the personnel development levels of local administrative organizations in Wang Sam Mo District classified by gender, age, education level, work experience, and average monthly income, and 3) provide recommendations for personnel development of local administrative organizations in Wang Sam Mo District. The sample group used in this research was 201 personnel in local administrative organizations in Wang Sam Mo District using Taro Yamane's formula. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used for analysis were number, percentage, mean, standard deviation, and data analysis for hypothesis testing using t-statistics and F-statistics.

The research results found that:

1. The overall development of personnel of local administrative organizations in Wang Sam Mo District, Udon Thani Province was at a high level ($\bar{x}$ = 3.73, S.D = 0.31). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was training ($\bar{x}$ = 4.62, S.D = 0.30), followed by further education ($\bar{x}$ = 3.71, S.D = 0.42), and the aspect with the lowest mean was self-development ($\bar{x}$ = 3.41, S.D = 0.56).

2. The results of the comparative analysis of the personnel development level of local administrative organizations in Wang Sam Mo District, Udon Thani Province, classified by gender, age, education level, work experience, and average monthly income. Overall, personnel with different genders, ages, education levels, work experience, and average monthly income have no different opinions on

personnel development of local administrative organizations in Wang Sam Mo District, Udon Thani Province.

3. Recommendations for personnel development of local administrative organizations in Wang Sam Mo District, Udon Thani Province include: Listen to opinions from local residents about the quality of service and suggestions that will help develop training plans that meet actual needs.

Keywords: development, personnel, local government organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รัฐได้ให้ความสำคัญเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยมีรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และในส่วนขององค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเห็นวามมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากร เป็นสำคัญ (ปราโมทย์ อินสว่าง, 2557)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาสาเหตุของการพัฒนา มีความล่าช้าไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่ง เกิดจากตัวบุคคล คือ ผู้บริหารยังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคนและแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กร ขาดความมั่นใจในตนเอง อีกทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งนักบริหารงาน จากหน่วยงานอื่นยืมมาทำให้ขาดความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โดยอาจจะกล่าวได้ว่าผู้บริหารสูงสุด ยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (อัญชลี กองแก้ว, 2561)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากกว่าองค์กรภาคส่วนอื่นเพราะมีความใกล้ชิดกับประชาชนค่อนข้างมาก บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นนั้นแม้ว่าแต่ละองค์กรจะมีนโยบายและแผนงานที่รองรับไว้เพื่อการพัฒนางานบุคคลในองค์กรตามแผนของหน่วยงานอยู่แล้ว แต่ก็ยังเป็นแผนที่ยังไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรมากนัก จึงจำเป็นต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ที่ผ่านมาจะเห็นว่า การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่ตอบโจทย์การพัฒนาบุคลากรมากนัก (ธนิกันต์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2564)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความพร้อมเพื่อให้มีศักยภาพที่จะสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่และงบประมาณในอนาคต จากภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดอุตรดิตถ์ มีหลายด้านจึงมีข้าราชการ ลูกจ้าง รับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันไปตามสายงานและแต่ละหน่วยงานก็มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นปริมาณงานย่อมไม่เท่ากัน สิ่งเหล่านี้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดอุตรดิตถ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ ผลสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานต่าง ๆ ด้วยการตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นความเชื่อมั่นในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร (เทศบาลตำบลลำปาง, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อเนื่องในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบะยาว ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งหมด 402 คน ซึ่งท้องที่อำเภอวังสามหมอ ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลวังสามหมอ 2) เทศบาลตำบลลำพันชาด 3) เทศบาลตำบลผาสุก 4) เทศบาลตำบลหนองหญ้าไซ 5) เทศบาล

ตำบลบะยาว 6) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งทับม้า และองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง (เทศบาลตำบลวังสามหมอ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสองหมอน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 201 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ โดยสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสองหมอน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษาต่อ (Education) และการพัฒนาตนเอง (Development) ลักษณะของแบบสอบถาม จะมีคำตอบให้เลือกโดยใช้มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ต (Likert – type Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสองหมอน จังหวัดอุดรธานี โดยเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสองหมอน จังหวัดอุดรธานี จากนั้นมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่า IOC (Index of item Objective congruence) และให้ข้อเสนอแนะ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองสำโรง อำเภอมือ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นอำเภอมือใกล้เคียง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่นได้

ของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach's alpha ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.768

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยพินธุบัณฑิต ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 7 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์กร จำนวนทั้งหมด 201 คน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี พร้อมทั้งชี้แจงเกี่ยวกับการวิจัยประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแบบสอบถามแล้วเก็บรวบรวมกลับคืนมาในวันเดียวกัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบ วัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ

3.1 ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม สำหรับเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ

3.2 สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป สำหรับการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 1 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	3.98	0.30	มาก
2. ด้านการศึกษาต่อ	3.71	0.42	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.41	0.56	ปานกลาง
รวม	3.73	0.31	มาก

1. จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.56)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ 1) รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการและข้อเสนอแนะจะช่วยให้สามารถพัฒนาแผนฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการจริง ๆ 2) ใช้ระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนและยุติธรรม จะช่วยให้บุคลากรได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานต่อไป รวมถึงการให้รางวัลและการสนับสนุนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและ 3) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังสามหมอ มีการจัดอบรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริการประชาชน และทักษะเฉพาะทางอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรในองค์กรท้องถิ่นได้รับการเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติงาน ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ รวมถึงการรับรู้ในบทบาทหน้าที่และการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เช่น การจัดตั้งโครงการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ และการให้โอกาสแก่บุคลากรในการเรียนรู้และเติบโตในองค์กร รวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อนันต์ มิทาโซ, บุญเหลือ บุบผามาลา และ โกศล สอดส่อง (2562). วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี มีความต้องการพัฒนาด้านลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เรื่องการมีความรับผิดชอบหน้าที่และสังคม รู้จักหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามระเบียบของสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต และยังสอดคล้องกับการวิจัยของสุขสันต์ แซ่จ้าว และโกศล สอดส่อง (2565) วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.70) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}$ = 3.74) รองลงมาคือด้านศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}$ = 3.68)

2.1 ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่

หลากหลาย ทั้งการอบรมภายในองค์กรและการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก การใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม (ออนไลน์) เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและสะดวก รองลงมา คือ ข้อ 7. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำการสำรวจความคิดเห็นหรือ ประเมินผลการทำงานเพื่อหาจุดที่ต้องการการพัฒนา ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรได้มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับหน่วยงาน โดยการจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบทบาทของตนเอง รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในภาคการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของดนัย ลามคำ ,แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา และปรีชา หอมประภัทร. (2560). วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรทำงาน รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานบุคลากร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกบแก้ว ปัญญาไทย (2565) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตากจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่ความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน รองลงมา คือ ข้อ 17. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29. มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับแนวทางใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีในการศึกษา หรือการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดอบรมและส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยการปรับปรุงระบบการศึกษาในท้องถิ่นให้มีคุณภาพ เช่น การจัดการเรียนการสอน

ที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา และการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ เพื่อให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของดนัย ลามคำ ,แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา และปรีชา หอมประภัทร. (2560). วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้บุคลากรระดับการศึกษาต่อที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อบุคลากร และบุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่ความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกบแก้ว ปัญญาไทย (2565) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก

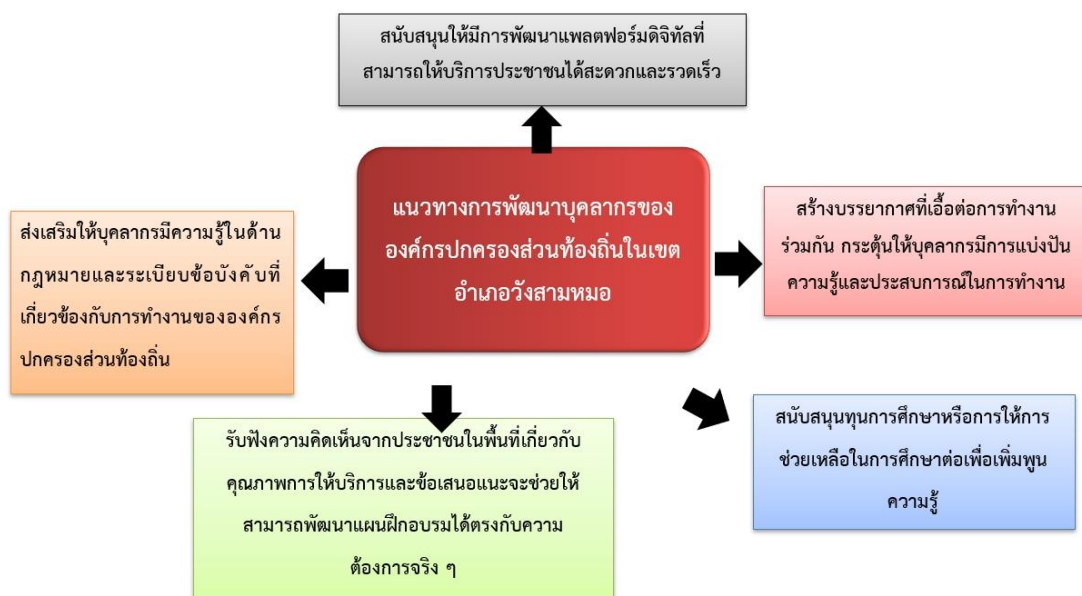
2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถสื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ข้อ 38. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานพิจารณาด้านกลยุทธ์ เพื่อให้มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ข้อ 30. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดระบบการสื่อสารการเรียนรู้ และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในองค์กรมักได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนในเรื่องของการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาชีพและด้านการบริหารจัดการ รวมถึงการสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและทรัพยากรที่สามารถใช้ในการพัฒนาตนเองได้อีกด้วย การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้จากบุคลากรในองค์กรต่างๆ ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของดนัย ลามคำ ,แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา และปรีชา หอมประภัทร. (2560). วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดระบบการสื่อการเรียนรู้ และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานงาน รองลงมา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนให้ได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาบแก้ว ปัญญาไทย (2565) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตากจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในภาพรวม การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี อาจจะมีการดำเนินงานที่เน้นไปที่การสร้างโอกาสและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และการเติบโตในสายอาชีพโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล องค์กรอาจมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในลักษณะที่เท่าเทียมกัน โดยอาจมีการใช้โปรแกรมฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาทักษะที่สามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุหรือเพศ ซึ่งช่วยให้ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในด้านเหล่านี้แต่การพัฒนาจะเน้นไปที่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในภาพรวมมากกว่า. นอกจากนี้ ยังอาจมีการสนับสนุนและส่งเสริมความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทำให้ไม่ว่าจะมีลักษณะเด่นที่แตกต่างกันเช่น เพศ อายุ หรือการศึกษา การพัฒนาก็ยังคงเกิดขึ้นได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอนันต์ มิทาโซ, บุญเหลือ บุบผามาลา และ โกศล สอดส่อง (2562). วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ก็มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการวิจัยของสุขสันต์ แซ่จ้าว และโกศล สอดส่อง (2565) วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) จัดโปรแกรมฝึกอบรมหรือสัมมนาให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริการประชาชน รวมถึงทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การแก้ปัญหา เป็นต้น 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การเรียนคอร์สระยะสั้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือการเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเฉพาะในหลักสูตรที่ตอบโจทย์การทำงานของ อปท. เช่น การบริหารงานท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน หรือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ผ่านการทำงานร่วมกัน เช่น การตั้งกลุ่มงานที่มีการอภิปราย การทำแผนงานหรือโครงการร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในงานที่ทำ 4 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ

ร่างกายและจิตใจ เช่น การออกกำลังกาย การฝึกสมาธิ หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี 2 ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี โดยการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กบแก้ว ปัญญาไทย. (2565). แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ท้อ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 9(1), 16-23.
- ธนิกานต์ ศรีจันทร์และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. Journal of Modern Learning Development, 6(2), 182-196.
- ปราโมทย์ อินสว่าง. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เรียกใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2565, จาก <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>.
- สุขสันต์ แซ่จ้าว และโกศล สอดส่อง. (2565). การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 108-118.
- दनัย ลามคำ ,แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา และปรีชา หอมประภัทร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 1(2), 1-14.
- เทศบาลตำบลวังสามหมอ. (2567). ข้อมูลพื้นฐาน อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2564 จาก <http://www.wangsammo.go.th/page.php?menuid=7>.
- อัญชลี กองแก้ว. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนันต์ มิทาโซ, บุญเหลือ บุปผามาลา และ โกศล สอดส่อง (2562). คุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลหนองวัวซอ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. พุทธมณฑล, 6(1), 76-85.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper. & Row.