

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม  
อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู\*  
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF WANG PLA POM  
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA WANG DISTRICT,  
NONG BUA LAMPHU PROVINCE

ประภัสสร สอนพรม<sup>1</sup> และ พิชัยรัฐ หมั่นดวง<sup>2</sup>

Praphatsorn Sornphrom<sup>1</sup> and Pichairat Muenduang<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>วิทยาลัยพิชญบัณฑิต วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

<sup>1-2</sup>Pitchayabundit College, Thailand.

Corresponding Author's Email: prapassornsornporm@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 3) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม จำนวน 77 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ สถิติตค่า และใช้สถิติเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ( $\mu = 3.94$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ( $\mu = 3.80$ )

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม ไม่แตกต่างกัน

\* Received 22 April 2025; Revised 4 May 2025; Accepted 20 May 2025

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม ได้แก่ จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู เช่น การบริหารจัดการงบประมาณ การจัดทำโครงการ และการบริการประชาชน

**คำสำคัญ :** การพัฒนา, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ABSTRACT

This research aimed to study 1) the development of personnel of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization, 2) compare the level of personnel development of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization classified by gender, age, education level, work experience, and average monthly income, and 3) provide recommendations for personnel development of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization. The population used in this research was 77 personnel of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization, which the researcher selected from the total population. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for analysis were descriptive statistics, including numbers, percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics, including t-test and F-test.

The research results found that:

1. The overall personnel development of Wang Pla Subdistrict Administrative Organization is at a high level ( $\mu = 3.93$ ). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was further education ( $\mu = 4.04$ ), followed by training ( $\mu = 3.94$ ), and development ( $\mu = 3.80$ ).

2. The results of the comparison of the personnel development level of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization classified by gender, age, education level, work experience, and average monthly income, overall, it was found that personnel with different genders, ages, education levels, work experience, and average monthly income had no different opinions on the personnel development of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization.

3. The personnel development guidelines of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization include organizing training courses related to the



work of Wang Pla Pom Subdistrict Administrative Organization personnel, Na Wang District, Nong Bua Lamphu Province, such as budget management, project development, and public services.

**Keywords:** development, personnel, local government organization

## บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป การนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ จึงเป็นการปฏิรูประบบราชการโดยเน้นการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เน้นการปรับลดบทบาทภารกิจ มีควรรปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของภาครัฐ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ปรับวิธีการจัดการกำลังคนให้สามารถเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน และ มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น เป็นการพัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุคพาราโดมที่ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการ จัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้งสองแนวทางนี้ ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์กรโดยมีลักษณะเด่นคือ การพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม เป็นการสะท้อน ถึงการมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานในภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาทางการบริหารที่ตัวแบบดั้งเดิมหรือระบบบริหารแบบเดิมไม่อาจ จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน (พิสิษฐ์ รัตนพลไชย, 2556)

สำหรับหน่วยงานการบริหารในระดับท้องถิ่นตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปีพุทธศักราช 2550 รัฐบาลได้รับการจัดตั้งให้มีเสรีภาพและความคล่องตัวตามหลักการปกครองที่ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการบริหารตนเอง โดยหน่วยงานการบริหารในระดับท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นเอกราชในการวางนโยบาย การบริหาร การจัดการบุคลากร เรื่องการเงิน และการคลัง รวมถึงมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยที่รัฐบาลทำหน้าที่ดูแลหน่วยงานระดับท้องถิ่นตามความจำเป็นภายใต้กรอบทางกฎหมาย เพื่อที่จะกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่หรือผลประโยชน์ของชาติในภาพรวม และในส่วนของโครงสร้างองค์กรการบริหารในระดับท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้บริหารระดับท้องถิ่นทำหน้าที่ในด้านการบริหาร ซึ่งเป็นผลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ และมีสภาท้องถิ่นทำหน้าที่ด้านการออกกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในชุมชนนั้นๆ เช่นกัน (โกวิทย์ พวงงาม,

2550: 13) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์การต่างๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์การ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเห็นว่ามนุษย์ 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)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งอยู่ในอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา สาธารณสุข การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการส่งเสริมเศรษฐกิจและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความพร้อมเพื่อให้มีศักยภาพที่จะสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่และงบประมาณในอนาคต จากภารกิจต่าง ๆ มีหลายด้านจึงมีข้าราชการ ลูกจ้าง รับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันไปตามสายงาน และแต่ละหน่วยงานก็มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นปริมาณงานย่อมไม่เท่ากัน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ทำให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานต่าง ๆ (องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม, 2568)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อเนื่องในการบริหารงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู



2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 77 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด (องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม, 2568)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษาต่อ (Education) และการพัฒนา (Development) ลักษณะของแบบสอบถาม จะมีคำตอบให้เลือกโดยใช้มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ต (Likert – type Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยเป็นแบบคำถามปลายเปิด

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาบุคลากร จากนั้นมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) และให้ ข้อเสนอแนะ ซึ่ง ต้องได้ ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามแต่ละข้อใช้ได้

4. การทดลองใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพศิรี อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.811

6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยวิชาชีพบัณฑิต ถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของ จำนวนทั้งหมด 77 คน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อพร้อมทั้งชี้แจงเกี่ยวกับกรวิจัยประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแบบสอบถามแล้วเก็บรวบรวมกลับคืนมาในวันเดียวกัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

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

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม สำหรับเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป สำหรับการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

**ตารางที่ 1** การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม



การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล วังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	3.94	0.42	มาก
2. ด้านการศึกษาต่อ	4.04	0.37	มาก
3. ด้านการพัฒนา	3.80	0.42	มาก
รวม	3.93	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ( $\mu = 4.04$ ) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ( $\mu = 3.94$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ( $\mu = 3.80$ ) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.94$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 5. องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อมมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานบุคลากร ( $\mu = 4.58$ ) รองลงมา คือ ข้อ 7. การจัดฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร มีการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ ( $\mu = 4.42$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ( $\mu = 3.42$ )

1.2 ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 10. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อบุคลากร ( $\mu = 4.19$ ) รองลงมา คือ ข้อ 17. องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม มีการส่งเสริมการศึกษาร่วมกับองค์กรภายนอก เช่น การเข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นพันธมิตรเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในงานที่ทำ ( $\mu = 4.13$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 16. องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการศึกษาและค้นคว้าด้วยตนเอง ( $\mu = 3.98$ )

1.3 ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.80$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 18. องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อมมีการจัดระบบการสื่อการเรียนรู้ และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานงาน ( $\mu = 4.26$ ) รองลงมา คือ ข้อ 19. องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อมมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาดตนเองที่เกี่ยวข้องกับการ



ปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.08$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 24. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาบ่อม ได้รับการฝึกอบรมในด้านการสร้างภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ( $\mu = 3.42$ )

**ตารางที่ 2** สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล วังปลาบ่อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	t / F	P-value	สรุปสมมติฐานการวิจัย
เพศ	-1.417	0.161	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
อายุ	1.334	0.270	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
ระดับการศึกษา	1.878	0.141	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
ประสบการณ์ทำงาน	0.787	0.537	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.574	0.683	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาบ่อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาบ่อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาบ่อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ 1) จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาบ่อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู เช่น การบริหารจัดการงบประมาณ การจัดทำโครงการ และการบริการประชาชน 2) วางแผนการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร โดยมีการกำหนดเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานราชการ และ 3) จัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การทำงานกลุ่ม การประชุมภายใน และการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเพิ่มความสามัคคีในองค์กร

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภูมีการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมทางด้านการบริหาร การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีการสนับสนุนทั้งด้านการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาตนเองของพนักงาน มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาได้ตามเส้นทางอาชีพที่วางไว้ มีการประเมินผลการทำงานและการติดตามผลการพัฒนาของบุคลากรอาจช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาทักษะของพนักงานได้ตามความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมการศึกษานอกโรงเรียน และนฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ (2566) วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดนัย ลามคำ,แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา และ ปรีชา หอมประภัสร์ (2562). ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทุกด้านในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาจไม่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู เนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือทิศทางการพัฒนาองค์กรที่ส่งผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรในทุกกลุ่มมีแนวโน้มคล้ายกัน นอกจากนี้ยังอาจเป็นได้ว่าองค์กรมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและครอบคลุม จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ เท่าไรนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐกุล ภูกลาง (2560)

ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ แซ่จ้าว และโกศล สอดส่อง (2565) วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

## องค์ความรู้ใหม่



## สรุป/ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ดังนั้นทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู ควรมีการดำเนินการดังนี้

1.1 จัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และทักษะด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น



1.2 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบการทำงานภายใน การใช้ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ให้โอกาสบุคลากรในองค์กรได้ศึกษาต่อหรือเข้าร่วมหลักสูตรการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.4 จัดกิจกรรมหรืออบรมเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในภารกิจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

1.5 สนับสนุนการเติบโตในอาชีพการงานของบุคลากร โดยการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับทักษะและศักยภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม อำเภอनावัง จังหวัดหนองบัวลำภู

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอื่น ให้มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ณัฐกุล ภูกลาง. (2560). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิสิษฐ์ รัตนพลาไชย. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเกาะขวาง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

दनัย ลามคำ,แสงอุษา ภู่มงคลสุริยา และ ปรีชา หอมประภัทร .(2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 1(2), 1–14.

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). การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใน  
สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 108–118.  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังปลาป้อม. (2568). ข้อมูลพื้นฐาน. องค์การบริหารส่วน  
ตำบลวังปลาป้อมอำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2567  
จาก <https://wungplapom.go.th/public/>