

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
The Potential Development of Staffs Within Subdistrict Administrative
Organization, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

กรกมล ธาราพิตรกิจชัย¹ นฤมล อนุนสณธิพัฒน์ ²
Kornkamon tarapitkitchai, Nalaumon Anusonphat

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-45 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีสถานภาพสมรส มีอายุการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และมีตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก 3. การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งานแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม

Received: 2022-12-13 **Revised:** 2023-03-19 **Accepted:** 2023-03-19

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Master of Public Administration Program Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: sohmono_mkt@hotmail.com

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Master of Public Administration Program Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. e-mail: analaumon@aru.ac.th

ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนา; ศักยภาพ; บุคลากร

Abstract

This study aimed to 1) study the potential development of staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province 2) to compare the potential development of staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province categorized by personal factors. The sample of this study was 196 staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province. Tool of this study was the questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test. The results found that. 1. Most staffs were men aged between to 31– 45 years old, bachelor's degree of educational level, married status, 4 – 6 years of working duration and working as general administrative officers. 2. The potential development of staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province in general found to be in the highest level. And when considering on each aspect found that the The potential development of staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province in education aspect, development and potential promotion aspect, and the need for staff development aspect were at the highest level, when the training aspect was at the high level. 3. The comparison of the potential development of staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province categorized by personal factors found that difference of sex, age, educational level, income, marital status, working position and period of employment had no difference in the potential development of staffs within subdistrict administrative organization, Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province on the training aspect, the education aspect, the development and the potential promotion aspect and the need for staff development aspect.

Keywords: Development; Potential; Staffs

บทนำ (Introduction)

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศอย่างรวดเร็ว มีผลทำให้หน่วยงานทุกองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์(Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เนื่องจากภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากอิทธิพลของวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น และการเปลี่ยนแปลงของสังคมจากความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ และการทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องยืนอยู่บนรากฐานของวัตถุดิบ เงินทุน การผลิต รวมถึงการทำงานของข้าราชการที่มีส่วนในการดำเนินงานส่งเสริมความเป็นอยู่ให้เกิดขึ้นกับประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะอยู่บนรากฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความรู้ความชำนาญ เพราะ หากไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ จะเกิดผลกระทบต่อทุกสิ่ง เนื่องจากภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนโครงสร้าง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์จึงต้องได้รับการพัฒนาและสร้างคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องและดำเนินการควบคู่กับรูปแบบการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (บ้านจอมยุทธ, 2564)

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กร จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อมูลมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่มี ความหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้วความจริงที่รับทราบกันคือองค์กรต้องเจริญเติบโต หยุดนิ่งไม่ได้ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก เพื่อพัฒนาและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนตามที่กำหนด และเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคปัจจุบัน เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์การหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง

พัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรในการปฏิบัติงานแล้ว การปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้ก็เป็นอีกทางหนึ่งในการที่ทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองด้วยความเข้าใจและนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งในทางตรงข้าม หากมีการบังคับหรือสั่งการให้บุคลากรไปอบรมหรือไปพัฒนาความรู้ด้วยความไม่เต็มใจหรือไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมนั้น จะทำให้บุคลากรไม่มีแรงผลักดันและจะไม่ให้ความสนใจในการอบรมจึงไม่สามารถนำความรู้มาพัฒนาศักยภาพและปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเต็มใจและมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยศึกษาที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนเป็นแนวทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆนำไปปรับใช้กับหน่วยงานของตนอันจะทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้กำหนดพื้นที่ศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 9 องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน องค์การบริหารส่วนตำบลमारวิชัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้ องค์การบริหารส่วนตำบลชายนา องค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลลาดงา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง

ตารางที่ 3.1 ประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน	40
องค์การบริหารส่วนตำบลमारวิชัย	39
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์	42
องค์การบริหารส่วนตำบลรางจรเข้	45
องค์การบริหารส่วนตำบลชายนา	37
องค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม	52
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดงา	44
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง	46
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง	38

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ 18-59 ปี โดยกำหนดเกณฑ์อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจากแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ถือเป็นแรงงานเด็ก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) และอายุ 60 ปีขึ้นไป ถือเป็นผู้สูงอายุ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556) ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์อายุประชากรที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นผู้ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 9 องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งพบว่ามีจำนวนประชากรหญิงที่มีอายุ 18-59 ปี รวมทั้งสิ้น 383 คน (กรมการปกครอง, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์อายุประชากรที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นผู้ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 9 องค์การบริหารส่วนตำบลดังนั้นจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) (ตารางที่ 1)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างโดยให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad \text{ขนาดตัวอย่าง} &= \frac{383}{1+383(0.0025)} \\ &= \frac{383}{1.958} \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ = 195.607 หรือ 196 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) (ภาคผนวก ก) โดยผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ 5) สถานภาพสมรส 6) อายุการปฏิบัติงาน 7) ตำแหน่งหน้าที่งาน

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

ด้านการฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ

ด้านการศึกษา จำนวน 10 ข้อ

ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ จำนวน 10 ข้อ

ด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ

ดังนั้นเป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีสเกลการวัด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น	4
เฉยๆ	ให้ค่าคะแนนเป็น	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงนายกเทศบาลตำบลสามเมือง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลชุมชน และครัวเรือนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 ผู้วิจัยติดต่อขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์นายกเทศบาลตำบลสามเมือง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากชุมชนในแต่ละตำบลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามเท่าจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำบลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่งถึงครัวเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแจ้งนัดหมายวันนัดในการจัดเก็บแบบสอบถาม

3.1.3 ผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามกับผู้ใหญ่บ้านในแต่ละชุมชน เพื่อติดตามแบบสอบถามเมื่อถึงวันนัดเก็บแบบสอบถาม

3.1.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละชุมชนด้วยตนเอง

3.2 การวัดตัวแปร

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดของการวัดตัวแปร ดังนี้

3.2.1 การวัดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่งาน มีรายละเอียดดังนี้

3.2.2 การวัดตัวแปรตาม

ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษา
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ
4. ด้านความจำเป็นต้องการพัฒนาของบุคลากร
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป ของชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสัณยลักษณ์ร้อยละ (Percentage)

2. ระดับความคิดเห็น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ข้อมูลทั่วไปของประชาชน แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ของเทศบาลตำบลเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ F-Test (One Way Anova) และ T-Test

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และมีตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3.6 บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3.7 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่งานแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.742	9	.082	.791	.625
	ภายในกลุ่ม	19.388	186	.104		
	รวม	20.130	195			
2. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.920	9	.324	1.899	.054
	ภายในกลุ่ม	31.778	186	.171		
	รวม	34.698	195			
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.286	9	.254	1.453	.169
	ภายในกลุ่ม	32.520	186	.175		
	รวม	34.806	195			
4. ด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.635	9	.182	1.081	.379
	ภายในกลุ่ม	31.260	186	.168		
	รวม	32.895	195			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.477	9	.164	1.404	.189
	ภายในกลุ่ม	21.743	186	.117		
	รวม	23.220	195			

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่งานแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของที่ยารชต์ นิลนัครา (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการฝึกอบรม บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเรื่องหน่วยงานให้ออกาสให้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ที่ไม่ได้อยู่ในสายการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงานสนับสนุนด้านงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างเพียงพอในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งนี้เนื่องจากความเหมาะสมและตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงานจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพันทะนาม ลัดสะจัก (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า แนวทางการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ระหว่างอบรมให้มีการฝึกทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมได้มีการลงมือปฏิบัติ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจริง และให้มีการศึกษา ดูกงหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

1.2 ด้านการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในเรื่องปัจจุบันได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และหน่วยงานจัดหาทุนสนับสนุนภายนอกให้เพื่อใช้ในการศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องจากเพราะการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ทั้งทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล และทุนส่วนตัวและจัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาตามที่ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวนภา พรหมพิชัย (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการด้านการบริหารจัดการงานคดีการศึกษา สำนักงาน

อัยการในพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติ บุคลากร ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพ จัดส่งให้บุคลากร ไปศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมในทุกระดับชั้น

1.3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในเรื่อง หน่วยงานมีการจัดสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ และได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนารูปแบบการทำงานหรือ ความท้าทายใหม่ๆ ทั้งนี้อาจเพราะมีการจัดศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พัฒนาศักยภาพบุคลากร สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กร เช่น การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็น ครั้งคราวการให้รักษาการแทนการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลก ใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นที่ประสบผลสำเร็จการจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานในทุกแผนกงานมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานจากการนิเทศงานโดยจัดทำ แผนงานให้ชัดเจนจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาบุคลากรมีเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพันทะนาม ลัดสะจิก (2559,บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย : กรณีศึกษา แขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขนงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ที่สร้างขึ้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเพื่อ พัฒนางานประจำให้กับบุคลากรแขนงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรธรรมชาติ แขนงคำม่วน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว กิจกรรมมี 3 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จและการ ปฏิบัติการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของตุลพันธุ์ รัตนธรรมดิษฐ์ (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศูนย์ช่วยเหลือสังคมสายด่วน 1300 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความต้องการของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้แก่ การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก

1.4 ด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร บุคลากรส่วนใหญ่มีการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัด พระนครศรีอยุธยาในเรื่องการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ของ บุคลากรสายการสนับสนุน และทักษะในการบริหารเวลา และการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ อาจ เพราะหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้และพัฒนาตนเองของ หน่วยงาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานตามสัดส่วนของความรับผิดชอบและ ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรโดยอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และ

ปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรวัศ พรหมขาม (2562, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาคือ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ มีการสนับสนุน การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการปรับทัศนคติในการทำงาน และมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน ส่วนรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคือการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งาน แตกต่างกันไป มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกุล ภูกลาง (2560, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทรัพยากรบุคคล จึงหมายถึงกระบวนการพัฒนา การฝึกอบรม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจผลักดันภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามท้องถื่นที่กำหนดเป็นสำคัญมนุษย์เราเมื่อต้องการทำงานบางอย่างจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้น ๆ

มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุดแต่มนุษย์เรามากจะทำงานเพียงลำพัง เปรียบเสมือนการมองเหรียญด้านเดียวหากมนุษย์เราได้มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ก็เกิดมุมมองที่ต่างกันเมื่อได้ทำงานร่วมกันแล้วก็จะมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำให้มากที่สุดทำให้มีมุมมองที่กว้างกว่าเดิม มีการจัดทำข้อมูลจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลอย่างมีระบบผลสุดท้ายงานที่ทำก็จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์และการจัดการความรู้เพื่อสร้างความได้เปรียบใน

การเป็นผู้นำในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวดังกล่าว คำกล่าวที่ว่า องค์กรที่อยู่รอดได้ คือองค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงได้แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อนและการที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ตลอดกาลนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงและสามารถกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด

สรุป การพัฒนาศักยภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีมากมายรวดเร็ว หาง่าย องค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด เลิกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่นทำงานไปวัน ๆ ไม่สนใจข้อมูลข่าวสาร ไม่มีจิตใจพร้อมบริการ ตรงกันข้าม องค์กรที่ดีควรปฏิบัติต่อประชาชน ดุจญาติพี่น้องมีจิตใจที่พร้อมให้บริการ พร้อมรับฟังปัญหาต่างๆจัดให้ประชาชนได้แสดงปัญหาและแนวทางแก้ไข รวบรวมปัญหาความเดือดร้อน จัดตั้งกลุ่มองค์กร เพื่อกำหนดการวางแผน แนวทางแก้ไขปัญหา และติดต่อประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่างๆศักยภาพจึงเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ถูกซ่อนเร้นไว้ หากได้รับการพัฒนา คือการนำเอาความสามารถนั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สิ่งที่มาตามก็คืองานทุกอย่างที่ทำให้ก็จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน่วยงานได้เชิญวิทยากรฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้อย่างต่อเนื่องในรอบปีที่ผ่านมา ควรลดค่าใช้จ่ายในการเรียกเก็บเงินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลง ค่าที่พัก (โรงแรม) ในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภูมิลำเนาใกล้เคียงมิใช่บังคับให้พักที่โรงแรมทุกคน ควรจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมที่ทุกวิชาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการเชิญวิทยากร ควรเน้นผู้ที่ทำงานในหน้าที่หรือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้การบรรยายตรงกับข้อเท็จจริง

2. ด้านการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน่วยงานอำนวยความสะดวกในการลาศึกษาต่อทั้งเต็มเวลาและใช้เวลานอกราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรที่จะเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในท้องถิ่น เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน่วยงานมีการสร้างแรงจูงใจในการค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการถ่ายทอดความรู้ทักษะใน

การทำงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการพัฒนาโดยการศึกษาด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาในงานอาชีพและด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานเป็นทีม ควรปรับวิสัยทัศน์ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการทำงาน ที่สำคัญ ถ้าทุกคนมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการทำงานย่อมจะทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรประสบผลสำเร็จ เพราะการมีความคิดที่จะพัฒนาที่มาจากความรู้สึกจะส่งผลในการปฏิบัติดีกว่าการบังคับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลที่ได้เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในโอกาสต่อไป

4. ควรมีการศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อันสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ และด้านความจำเป็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญ์รัฐสุนันดา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการท างานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: ญุณแง่สู่ความเป็นเลิศ วารสารบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 51(3), 239-257.
- จิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล. (2559). กลยุทธ์การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กร

- แห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก. ลพบุรี: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จินสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง (จังหวัดสงขลา).
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราวรรณ แสงตันชัย และเพ็ญนิแฉรุธ. (2561) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ปีที่ 13 ฉบับที่ 43 มกราคม-มีนาคม, 53-62.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน เล่มที่ 5. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:อินโนกราฟฟิกส์.
- ชลิดา ศรีมณี. (2563). เอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.