

**แนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด**
Guidelines for Human Resource Potential Development of the Office of
the Narcotics Control Board

ศักดิ์ดา ชัยโชติประเสริฐ¹,
ภาสกร ดอกจันทร์² และ ยูวดี พ่วงรอด³
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม^{1,2,3}
Sakda Chaichotprasert¹,
Phasakorn Dokchan² and Yuvadee Phongrod³
Pibulsongkram Rajabhat University^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: arteeball@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 2) เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาวินิจฉัยเชิงสำรวจจากแบบสอบถาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรส่วนกลาง จำนวน 223 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยที่มีรูปแบบที่หลากหลาย ที่มีความเหมาะสมมาใช้ในการดำเนินกิจกรรม จัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน

คำสำคัญ: แนวทาง; การพัฒนาศักยภาพ; ทรัพยากรมนุษย์

* ได้รับบทความ: 4 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 กันยายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 27 กันยายน 2568

Abstract

The objectives of this research article are: 1) Study the level of human resource potential development 2) Compare human resource potential development and 3) Study recommendations and guidelines for human resource potential development. The research was conducted in accordance with the quantitative research method using a survey research study from a questionnaire. The population and sample were 223 central personnel of the Office of the Narcotics Control Board. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test, F-test (One Way ANOVA).

The research results found that 1) The overall level of human resource potential development was at a high level. 2) The comparison found that personnel with different personal factors had similar opinions on human resource potential development. and 3) The recommendations and guidelines for developing the potential of human resources of the Office of the Narcotics Control Board found that modern information technology with various forms that are appropriate should be used in carrying out activities, organizing curricula, learning, teaching, and training to be modern and meet the needs for exchanging knowledge among each other in the organization

Keywords: Guidelines; Potential Development; Human Resources

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์การหากองค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์การนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ องค์การก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นองค์การต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2565) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเรียนและการฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของ

บุคคล กลุ่มบุคคลและองค์การโดยมุ่งไปสู่การพัฒนาและการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมนุษย์และการเติบโตขององค์การ (Chalofsky, 1992) ทั้งยังเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การ ประกอบด้วย การวางแผน และการสนับสนุน เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่นๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์การและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์การ (Harrison & Kessels, 2004)

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะขาดไม่ได้ในองค์การ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่จะพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความคิด สติปัญญา และการได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงจะก่อให้เกิดผลโดยตรงต่อการพัฒนาเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการบริหารงานขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง รวมไปถึงด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหน่วยงาน การปลูกฝังการฝนฝักตนเองให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาได้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาจะส่งผลในระยะยาวต่อองค์การได้ เมื่อบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว จึงก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่งของบุคลากร และถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การ และทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าขององค์การ การจัดทำเครื่องมือ หลักสูตรในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดผลสัมฤทธิ์มากอีกวิธีหนึ่งก็คือ การจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ การได้พัฒนาทักษะ จากการเข้ารับการฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ และแพร่หลายในหลาย ๆ องค์การ (พิมพ์ลิขิต ทองรอด, 2557)

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ย่อว่า คณะกรรมการ ป.ป.ส.เป็นคณะกรรมการซึ่งกำหนดนโยบายและมาตรการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในประเทศไทย มีประธาน คือ นายกรัฐมนตรีไทยพร้อมด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ รวม 36 คนหน่วยธุรการของคณะกรรมการ ป.ป.ส. คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ย่อว่า สำนักงาน ป.ป.ส. จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2519 ปัจจุบันเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และมีผู้บริหารเรียกว่า เลขาธิการ ป.ป.ส. เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดคนปัจจุบัน คือ พลตำรวจ

โทภาณูร์ตัน หลักบุญ สำนักงาน ป.ป.ส. แบ่งเป็น 27 หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานในส่วนกลาง มี 2 กลุ่มงาน 1 ศูนย์ 1 กอง 1 สถาบัน และ 7 สำนัก มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 554 คน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ป.ป.ส. มีลักษณะคล้ายกับองค์กรอื่นๆ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การส่งบุคลากรไปเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ส. ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม สัมมนา โครงการต่าง ๆ และการให้ทุนการศึกษาในแต่ละปีพร้อมทั้งจัดตั้งงบประมาณไว้ เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด แต่ก็ยังประสบปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ครอบคลุมทุกด้านการจัดโครงการ การฝึกอบรม หรือการจัดสัมมนาต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามแผน กล่าวคือ การได้รับจัดสรร งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระหว่างปีงบประมาณ มีการปรับเปลี่ยนโครงการ หรือหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนาต่างๆ ตามงบประมาณที่ได้รับอยู่เสมอ และไม่สามารถดำเนินการได้ อย่างต่อเนื่องไม่มีการจัดหลักสูตรที่แบ่งประเภทของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมในรายบุคคล เพียงแต่การนับจำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนเท่านั้น ยังไม่มีการสำรวจ ความต้องการทั้งในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาในด้านใด หลักสูตรใด หรือว่ามีปัญหาอะไร และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด เพียงแต่จัดทำโครงการฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น มิได้มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ แล้วได้รับการพัฒนาหรือมีการนำประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ หน่วยงานยังขาดความชัดเจนในแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วยสำนักงาน ป.ป.ส. เป็นหน่วยงานที่ต้องจัดการแบบแบ่งงานตามพื้นที่ที่รับผิดชอบทำให้การดูแลพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่ การจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านได้ผลลัพธ์ไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่างๆ และประสิทธิภาพที่สำนักงาน ป.ป.ส. ตั้งเป้าหมายไว้ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำนักงาน ป.ป.ส. เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ส. จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่รองรับภารกิจ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายรวมทั้งสามารถสนองตอบต่อ นโยบายของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ป.ป.ส. ให้มีความสำเร็จในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 554 คน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2567)
 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 233 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามเบื้องต้น จากนั้นเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ต่อมาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรแต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916 ซึ่งอยู่ในระดับสูง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจาก คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 233 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หลังจากนั้นได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้
สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t-test (Independent Samples t-test) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยหลายกลุ่มด้วย สถิติ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.	ความรู้	3.63	0.55	มาก
2.	ความเข้าใจ	3.81	0.43	มาก
3.	ทักษะ	3.84	0.52	มาก
4.	ทัศนคติ	3.69	0.49	มาก
5.	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี	3.90	0.45	มาก
ภาพรวม		3.77	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมา คือ ทักษะ ($\bar{x} = 3.84$) ความเข้าใจ ($\bar{x} = 3.81$) ทศนคติ ($\bar{x} = 3.69$) และความรู้ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	0.476	-	0.770	-	✓
อายุ	การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	-	0.592	0.621	-	✓
การศึกษา	การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	-	0.436	0.647	-	✓
เงินเดือน	การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	-	0.478	0.698	-	✓
อายุการปฏิบัติงาน	การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	-	2.341	0.074	-	✓

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ลำดับ	ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ความถี่
1	ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย หรือนำเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ที่มีรูปแบบที่หลากหลาย ที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหา สาระใน เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การฝึกอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	21
2	ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน	19
3	ควรจัดหลักสูตรการเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานที่จริง	15
4	ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน	12

จากตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า 1) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย หรือนำเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ที่มีรูปแบบที่หลากหลายมีความเหมาะสมกับเนื้อหา สาระ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การฝึกอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน 3) ควรจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานที่จริง และ 4) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดี รองลงมา คือ ทักษะ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้โดยการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายของสำนักงาน ป.ป.ส. สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา ขาลรัมย์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ

บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ชูดา โสมเขียว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากรเน้นในเรื่องของการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญใน การปฏิบัติงานตามสายงานเท่านั้น โดยมีการพัฒนา 3 ประเด็น คือ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา และมีการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ซึ่งกันและกัน

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และอายุ การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งอาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง การออกไปดูงานนอกองค์กร ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรเศรษฐ์ คำบำรุง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานฝีมือทักษะสูง ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแรงงานฝีมือทักษะสูงยังคงมีความท้าทายในหลายด้าน ซึ่งส่งผลต่อจำนวนคุณภาพและความรวดเร็วในการพัฒนาที่ส่งผลต่อความสามารถด้านการแข่งขันขององค์กร โดยมีอุปสรรคจากการจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนที่ไม่ทั่วถึง ทำให้ระยะเวลาและจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะขั้นสูงไม่ตรงตามจำนวนความต้องการของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกและสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ชูดา โสมเขียว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก ควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล และควรปลูกฝัง

บุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทำงานบนหลักคุณธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า 1) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย หรือนำเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ที่มีรูปแบบที่หลากหลาย ที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหา สาระใน เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การฝึกอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การพัฒนาองค์ความรู้ ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน 3) ควรจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานที่จริง และ 4) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ กรมไธสง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี องค์กรฯ” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการคัดเลือกและด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเชษฐ์ รัชชอบ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละช่วงอายุให้ทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จสูงสุด ในองค์การภาคธุรกิจอุตสาหกรรม” ผลการวิจัยพบว่า ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละช่วงอายุให้ทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จสูงสุดในองค์การภาคธุรกิจอุตสาหกรรมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนทิพย์ พิริยะสถิต (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย หรือนำเทคนิควิทยาการสมัยใหม่ที่มีรูปแบบที่หลากหลาย ที่มีความเหมาะสมกับ

เนื้อหา สารใน เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การสอน การฝึกอบรม เพื่อดึงดูดความสนใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การพัฒนาองค์ความรู้ ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน

1.3 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดควรจัดหลักสูตร การเรียนรู้ การสอน การอบรม ให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานที่จริง และ 4) ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

2.2 ควรศึกษารูปแบบการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการกำหนดแนวทางหลักการ ยุทธศาสตร์ ในพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้โดยการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2565, http://pws.npru.ac.th/kannika/index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&intype=editor_top&stm_id=3838
- เดชา ขาลรัมย์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- นรเศรษฐ์ คำบำรุง. (2564). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานฝีมือทักษะสูงตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(2), 43–69.
- ภรณ์ชуда โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ฤทัยรัตน์ กรมไธสง. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี องค์กรฯ. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ศรินทิพย์ พิริยะสถิต. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- สุรเชษฐ์ รักขอบ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละช่วงอายุให้ทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จสูงสุดในองค์การภาคธุรกิจอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- Chalofsky, N. (1992). A unifying definition for the human resource development professional. *Human Resource Development Quarterly*, 3(2), 175–182.
- Harrison, R., & Kessels, J. W. M. (2004). *Human resource development in a knowledge economy*. New York: Palgrave Macmillan.