

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
Factors Affecting the Effectiveness of Personnel
Development of Sub-district Administrative Organizations in
Bang Len District, Nakhon Pathom Province



สนธยา ละอองนวล¹, สมเดช มุงเมือง*²

Sonthaya Laoongnuan¹, Somdet Mungmaung²

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Master of Public Administration Program in Public Administration,
Graduate School, Western University

Corresponding Author, E-mail: somdet.mu@western.ac.th*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 162 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ในอำเภอบางเลน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$; $S.D.=0.45$) โดยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักการเรียนรู้ ความ



มุ่งมั่นของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ส่วนกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$; S.D.=0.47) โดยการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร การออกแบบแผนงาน/โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$; S.D.=0.37) โดยด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวหน้า และการเพิ่มความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.0 ($R^2=0.450$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r=0.589$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ การพัฒนาบุคลากรควรยึดแนวทางให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรปรับพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล; การพัฒนาบุคลากร; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this study are 1) to investigate the factors promoting personnel development and personnel development process of sub-district administrative organizations in Bang Len District, Nakhon Pathom Province; 2) to examine the effectiveness of personnel development; and 3) to discover the factors promoting personnel development and personnel development process that affect effectiveness of personnel development. This quantitative research deploys questionnaire for data collection with 162 samples selected by stratified sampling from personnel in 8 sub-district administrative organizations of Bang Len District, Nakhon Pathom Province. The statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regressions.

The results reveal that 1) the factors promoting personnel development, in overall, shows the mean score at the high level ($\bar{X}=4.19$; S.D.=0.45) in which organizational size and complexity show the highest mean, followed by top management support, technological advances, performances of other human resource functions, learning principles, commitment from specialists and generalists, and behavioral science knowledge. The personnel development process, in overall, shows the mean score at the high level ($\bar{X}=4.11$; S.D.=0.47) in which personnel development procedure shows the highest mean score, followed by personnel development need analysis, designing personnel development action plan/projects/curriculum, and monitoring and evaluating outcome of personnel development. 2) The effectiveness of personnel development, in overall, is rated at the highest level ($\bar{X}=4.24$; S.D.=0.37) in which performance effectiveness improvement shows the highest mean, followed by personnel potential development for career advancement, empowering knowledge and up skilling, deploying methods and technologies in job performance. 3) The factors promoting personnel development in regard to technological advances and human development process in regard to human development procedure show an effect towards effectiveness of personnel development and could be predicted at 45% ($R^2=0.450$). They also show a positive relationship ($r=0.589$) at the significance level of .05. The body of knowledge indicates that personnel development should focus on personnel-centered approach by considering individual differences, and transforming personnel behavior and attitude to value personnel development.

Keywords: Factor Effectiveness; Personnel Development; Sub-district Administrative Organization

บทนำ

สภาพแวดล้อมการแข่งขันในปัจจุบันมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องยกระดับทักษะและประสิทธิภาพของบุคลากรและตนเอง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องดังกล่าว

ช่วยเพิ่มประสิทธิผลทั้งส่วนบุคคลและองค์การ ทำให้บุคลากรในองค์การมีประโยชน์มากขึ้นในงานปัจจุบันและเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับความรับผิดชอบใหม่ (Bateman & Snell, 2015) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการช่วยให้บุคลากรขององค์การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสำหรับบทบาทในปัจจุบันและอนาคต ทั้งเป็นการดึงศักยภาพภายในมาใช้ทั้งในการพัฒนาตนเองและองค์การ (Mathis, et al., 2014) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับองค์การตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นที่ทราบว่ามีธุรกิจใดที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์โดยปราศจากมนุษย์ และหนึ่งในหน้าที่หลักของการพัฒนาบุคลากร คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อให้ยอดขายเติบโตและทำกำไรได้ (Okoye & Ezejiofor, 2013) มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากผลงานวิจัยของอัครูและโอกริกรี (Agwu & Ogiriki, 2014) พอทนุรุและซาฮู (Potnuru & Sahoo, 2016) โอทูและมิชรา (Otoo & Mishra, 2018) คารีม (Kareem, 2019) โอลาโอเซบิกัน (Olaosebikan, 2020) และฮิเนโล่และคณะ (Hinelo, et al., 2021) ที่บ่งชี้ว่า การพัฒนาบุคลากรส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ คือ บุคคลทุกคนมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ การพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นระบบตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกสู่ระบบการพัฒนาขององค์การ วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์การ โดยการจัดให้มีระบบการประเมิน การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลบางกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น การพัฒนาบุคคลจะต้องทำทุกด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถจิตใจและคุณธรรมควบคู่กันไป และองค์การต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์การ (ชัชวาล อรรวงศ์ศุภทัต, 2552)

จากรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั่วประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2564 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564) พบว่า ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ตัวชี้วัดที่ 29 การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากการอบรม การฝึกอบรมหรือสัมมนา ในปีงบประมาณ พ.ศ.

2563 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.70$; $S.D.=1.81$) จากผลการประเมินดังกล่าว มีความจำเป็นต้องจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มากขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม มีความหลากหลายเพราะมีทั้งความเป็นชุมชนเมืองและชนบท และมีทั้งข้าราชการที่บรรจุใหม่แล้วยังไม่มีประสบการณ์หรือพนักงานจ้างที่รับเข้าทำงานใหม่ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติม ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติภารกิจสำเร็จตามระเบียบและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีปัจจัยหรือปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการพัฒนาบุคลากร จากความเป็นและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวนบุคลากร 280 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มประชากรตามหน่วยงานที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 8 แห่ง แล้วสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร โดยใช้วิธีจับสลากรายชื่อประชากรในหน่วยงานย่อย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งกำหนดความหมาย ดังนี้ 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย และ 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535: 24) ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence; IOC) เท่ากับ 0.92 อยู่ในเกณฑ์มีคุณสมบัติและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ

แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า Cronbach's Alpha=0.845 อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 3) การตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และ 4) การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสนับสนุนของผู้บริหาร	4.17	0.58	มาก	2
2. ความมุ่งมั่นของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4.06	0.57	มาก	6
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	4.16	0.50	มาก	3
4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ	4.20	0.56	มาก	1
5. ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์	4.00	0.54	มาก	7
6. หลักการเรียนรู้	4.09	0.62	มาก	5
7. ผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.15	0.57	มาก	4
รวม	4.19	0.45	มาก	

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$; S.D.=0.45) โดยปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$; S.D.=0.56) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$; S.D.=0.58) ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$; S.D.=0.50) ด้านผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$; S.D.=0.57) ด้านหลักการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$; S.D.=0.62) ด้านความมุ่งมั่นของฝ่ายทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$; S.D.=0.57) และด้านความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$; S.D.=0.54) ตามลำดับ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

กระบวนการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร	4.13	0.56	มาก	2
2. การออกแบบ แผนงาน โครงการ และหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร	4.12	0.55	มาก	3
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	4.15	0.50	มาก	1
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	4.04	0.53	มาก	4
รวม	4.11	0.47	มาก	

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$; S.D.=0.47) โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$; S.D.=0.50) รองลงมา คือ การประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$; S.D.=0.56) การออกแบบ แผนงาน โครงการและหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$; S.D.=0.55) และการติดตามและ

ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$; S.D.=0.53) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	4.28	0.43	มากที่สุด	1
2. การเพิ่มความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความล้าสมัย	4.19	0.42	มาก	3
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้าและสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.24	0.46	มากที่สุด	2
รวม	4.24	0.37	มากที่สุด	

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$; S.D.=0.37) โดยด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$; S.D.=0.43) รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้าและสามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$; S.D.=0.46) และการเพิ่มความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความล้าสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$; S.D.=0.42) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สมมติฐาน “ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนา

บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร และกระบวนการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) โดยการกำหนดตัวแปร X ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวแปรอิสระ ดังนี้ ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวแปร ได้แก่ X_1 = ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร X_2 = ด้านความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญ X_3 = ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี X_4 = ด้านความซับซ้อนขององค์การ X_5 = ด้านความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ X_6 = ด้านหลักการเรียนรู้ X_7 = ผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนกระบวนการพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวแปร ได้แก่ X_8 = การประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร X_9 = การออกแบบแผนงานโครงการและหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร X_{10} = การดำเนินการพัฒนาบุคลากร X_{11} = การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t
ค่าคงที่ (Constant)	1.886	0.207	-	9.096*
ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร				
- ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	0.284	0.052	0.382	5.452*
กระบวนการพัฒนาบุคลากร				
- ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	0.282	0.052	0.381	5.442*

หมายเหตุ: N= 162, R^2 = 0.450, Adj R^2 = 0.443, S.E. est= 0.27572, F= 65.014, Sig of F= 0.000,

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05, a. ตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 4 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็น

ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.0 ($R^2=0.450$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้วเท่ากับร้อยละ 44.3 ($Adj R^2=0.443$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.27572 ($S.E.est=0.27572$) ดังนั้น สามารถเขียนสมการ (Model) การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นในการพยากรณ์ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $Y=a+bx_3+bx_{10}$

ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร = $1.886+0.284$ (ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี) $+0.282$ (การดำเนินการพัฒนาบุคลากร)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คะแนนประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร เพิ่มขึ้นเท่ากับ $1.886+0.284+0.282$ คะแนน ในขณะที่ตัวแปรปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสมการมีค่าคงที่ 1.886

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของอิงเคิล และคณะ (Hinkle, et al., 2003) ดังนี้ .90 ถึง 1.00 (-0.90 ถึง -1.00)= ความสัมพันธ์สูงมากในทางบวก (ทางลบ), 0.70 ถึง 0.90 (-0.70 ถึง -0.90)= ความสัมพันธ์สูงในทางบวก (ทางลบ), 0.50 ถึง 0.70 (-0.50 ถึง -0.70)= ความสัมพันธ์ปานกลางในทางบวก (ทางลบ), 0.30 ถึง 0.50 (-0.30 ถึง -0.50)= ความสัมพันธ์ทางบวก (ทางลบ) ต่ำ, 0.00 ถึง 0.30 (0.00 ถึง -0.30)= ความสัมพันธ์เล็กน้อยในทางบวก (ทางลบ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่	r	P	การแปลความหมาย
ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร			
- ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	0.589**	0.000	ปานกลาง
กระบวนการพัฒนาบุคลากร			
- ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	0.589**	0.000	ปานกลาง

หมายเหตุ: N= 162, ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร กับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร มีค่า r เท่ากับ 0.589** ซึ่งมีค่าเป็นบวก แปลผลได้ว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางบวก

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.0 ($R^2=0.450$) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.589$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากสรุปผลการศึกษามีข้อค้นพบที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุน

ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านหลักการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และปัจจัยด้านความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของมอนดีและโน (Mondy & Noe, 1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะและผู้เชี่ยวชาญทั่วไป ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ หลักการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล วิธีจัดการกับปัจจัยเหล่านี้ นิยามกำหนดว่า องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือไม่เพียงใด สอดคล้องกับงานวิจัยของโอโคเยและเอเซจิโอฟอร์ (Okoye & Ezejiolor, 2013) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากสำหรับองค์กรตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ เพราะไม่มีธุรกิจใดดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์โดยปราศจากมนุษย์ ซึ่งหนึ่งในหน้าที่หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้ยอดขายมีกำไร อีกประการหนึ่ง คือ วิธีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัย เป็นเพียงเหตุผลของปัญหาที่บริษัทมีเนื่องจากขาดเงินทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา ประพฤติธรรม (2563) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกล บุญสิน (2560) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความสลับซับซ้อนของโลกในปัจจุบัน การเรียนรู้ตลอดชีวิต รูปแบบการเรียนรู้และแรงจูงใจในการเรียนรู้

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขั้นตอนการประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการออกแบบ

แผนงาน โครงการและหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของเวอร์เนอร์และเดอซิโมน (Werner & DeSimone, 2012) ที่กล่าวว่า องค์การมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การออกแบบ กำหนดแผนงานโครงการและหลักสูตรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การติดตามและการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับการศึกษาของปน์สตา ไตรรัตน์ และธนายุ ภู่วิทยาธร (2564) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของพนักงานการจัดการงานคลังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพรพนักงานมีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้าและสามารถดำรงตำแหน่งที่ และด้านการเพิ่มความรู้ ทักษะ นำวิธีการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความล่าช้า สอดคล้องกับแนวคิดของสุร์ภี (Surbhi, 2018) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ขอบเขตของสิ่งที่ได้ทำไปแล้วเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ระดับความใกล้ชิดของวัตถุประสงค์ที่บรรลุโดยมีเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบศักยภาพของนิติบุคคลทั้งหมด แตกต่างกับคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการผลิตผลผลิตสูงสุดจากการป้อนข้อมูลที่กำหนดโดยเสียเวลา ความพยายาม เงิน พลังงาน และวัตถุดิบน้อยที่สุด สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณโดยการออกแบบและบรรลุอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ของทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น เงินทุน พลังงาน วัสดุ แรงงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแนดเลอร์ (Nadler, 1984) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอนาคตที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้พัฒนาฝีมือและความรู้ พฤติกรรมนี้เป็นเสมือนการปฏิบัติตอบแทนซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์ (2542) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

ระหว่างความอยู่รอดทางเศรษฐกิจกับผลผลิตขององค์การในทศวรรษนี้ และยังทำให้ การเพิ่มผลผลิตกลายเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ 2) เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ วิธีการ ทักษะและเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์การ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัด และความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัย ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์การ และ 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานให้ก้าวหน้าไปตรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน สอดคล้องกับการศึกษา ของปนัดดา โตรัตน์ และธนายุ ภูวิทยานุ (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรพบว่า ในบรรดาปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนา บุคลากร 7 ด้าน พบว่า มีเฉพาะด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และปัจจัย กระบวนการพัฒนาบุคลากร เฉพาะด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบาง เสน จังหวัดนครปฐม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.0 ($R^2=0.450$) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์ริสันและเคสเซล (Harrison & Kessels, 2004) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การ ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้ง รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัด ประสบการณ์ใหม่ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและสถานที่อื่น เพื่อความเติบโตก้าวหน้า ขององค์การและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรผ่านความสามารถในการปรับตัว การร่วม แรงร่วมใจและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์การ ผล การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอ็อตโตและมิชรา (Otoo & Mishra, 2018) พบว่า แนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางอย่างส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรผ่านอิทธิพลที่มีต่อความสามารถของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของโปเตนุรุและซาฮู (Potnuru & Sahoo, 2016) พบว่า การ แทรกแซงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เลือกมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ พนักงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ความหมาย เชิงปฏิบัติจากผลการศึกษาครั้งนี้มีศักยภาพในการช่วยผู้มีอำนาจตัดสินใจของบริษัทผู้ผลิต ในการพัฒนากลยุทธ์การปรับปรุงความสามารถของพนักงาน เพื่อกำหนดการ

แทรกแซงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล และเพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงานในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของรัมมัน และคณะ (Rumman, et al., 2020) พบว่า การฝึกอบรมพนักงานมีผลสูงสุดต่อพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอ็อตโต และคณะ (Otoo, et al., 2019) พบว่า แนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางอย่างมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรผ่านผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริบังอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่วงงำ (2555) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 7 ด้าน กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r = .797$) ด้านทีมงานผู้รับผิดชอบ ($r = .731$) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($r = .666$) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ($r = .472$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสกล บุญสิน (2560) พบว่า ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ตัวแปรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อวัดจากค่า b ซึ่งพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีผลในทางบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้ตลอดชีวิต และแรงจูงใจในการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความสลับซับซ้อนของโลกในปัจจุบัน ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 63.4 ($R^2 = .634$) ส่วนการทดสอบตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของอาภาพร ฐรี (2537) ที่ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านผู้บริหารสามารถทำนายระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 25.4

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการผลการวิจัย สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ควรคำนึงถึงองค์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และหลักการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับตัวบุคลากร ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเป็นจุดเริ่มต้นของการหาความจำเป็นของการพัฒนารูปแบบ วิธีการ กิจกรรมที่มีการจูงใจโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของการพัฒนาบุคลากร
2. กระบวนการการพัฒนาบุคลากร ควรปรับพฤติกรรมและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนา โดยองค์กรควรชี้ให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง โดยการหารูปแบบหรือกิจกรรมในการปรับพฤติกรรมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และศึกษาปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564 *Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2021* สารระสำคัญจากผลการประเมิน LPA ประจำปี พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาและ

ส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.

- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (3 มีนาคม 2552). *ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true&count=t
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิตดา ประพศิตธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 10 (2), 58-80.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มศว มหาสารคาม*. 3 (1), 22-25.
- ปณัสดา ไตรรัตน์ และธนายุ ภูวิทยาธร. (2564). *การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริบังอร ต่อวิเศษ และไพฑูรย์ ชวงงั่ว. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สกล บุญสิน. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบการคมนาคมขนส่งทางรางของไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*. 15 (2), 79-110.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อาภาพร ฐรี. (2537). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์*. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Agwu, M. O. and Ogiriki, T. (2014). Human Resource Development and Organizational Performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. *Journal of Management and Sustainability*. 4 (4), 134-146. DOI:10.5539/jms.v4n4p134
- Bateman, T. S., and Snell, S. A. (2015). *Management Leading &*

Collaborating in a Competitive World, 12thed. New York: McGraw-Hill Education.

- Harrison, R. and Kessels, J. W. M. (2004). *Human Resource Development in a Knowledge Economy. An Organizational View*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hinelo, R., et al. (2021). The Influence of Human Resource Development Based on Local Wisdom on the Performance of Village Apparatus in Batuda'a Beach, Biluhu, and Bilato Districts of Gorontalo. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 6 (3), 139-145.
- Hinkle, D. E., et al. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*, 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Kareem, M. A. (2019). The Impact of Human Resource Development on Organizational Effectiveness: An Empirical Study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. 7 (1), 29-50. DOI:10.25019/MDKE/7.1.02
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607–610.
- Mathis, R. L., et al. (2014). *Human Resource Management: Essential Perspectives*, 7th ed. Boston, MA: Cengage Learning.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. (1990). *Human Resource Management*, 4th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Nadler, L. (1984). *The Handbook of Human Resource Development*. New York: Wiley.
- Okoye, P.V.C. and Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3 (10), 250-268. DOI:10.6007/IJARBS/v3-i10/295
- Olaosebikan, T. W. (24 February 2020). *Impact of Human Resource*

- Development on Employees Performance*. Retrieved November 24, 2022, from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3526441
- Otoo, F. N. K. and Mishra, M. (2018). Influence of Human Resource Development (HRD) Practices on Hotel Industry's Performance: The Role of Employee Competencies. *European Journal of Training and Development*. 42 (7/8), 435-454. DOI:10.1108/EJTD-12-2017-0113
- Otoo, F. N. K., et al. (2019). Impact of Human Resource Development (HRD) Practices on Pharmaceutical Industry's Performance: The Mediating Role of Employee Performance. *European Journal of Training and Development*. 43, (1/2), 188-210. DOI:10.1108/EJTD-09-2018-0096
- Potnuru, R. K. G. and Sahoo, C. K. (2016). HRD Interventions, Employee Competencies and Organizational Effectiveness: An Empirical Study. *European Journal of Training and Development*. 40 (5), 345-365. DOI:10.1108/EJTD-02-2016-0008
- Rumman, A. A., et al. (2020). The Impact of Human Resource Development Practices on Employee Engagement and Performance in Jordanian Family Restaurants. *Problems and Perspectives in Management*. 18 (1), 130-140. DOI:10.21511/ppm.18(1).2020.12
- Surbhi, S. (26 July 2018). *Difference between Efficiency and Effectiveness*. Retrieved July 25, 2021, from <https://keydifferences.com/difference-between-efficiency-and-effectiveness.html>
- Werner, J. M. and DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*, 6th ed. Mason, Ohio: South-Western, Cengage Learning.