



การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี  
Personnel Development of the Sing Buri Provincial  
Administrative Organization,  
Mueang Sing Buri District, Sing Buri Province

ปัทมา มูลธิโต<sup>1</sup> วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์<sup>2</sup> & มยุรี รัตนเสริมพงษ์<sup>2</sup>  
Pattama Moolthitho<sup>1</sup>, Wasita Kerdphol Prasopsak<sup>2</sup>,  
& Mayuri Rattanasermpong<sup>2</sup>

Corresponding author: Pattamagoo562@gmail.com

Received: 31/10/68 Revised: 24/11/68 Accepted: 25/11/68

### บทคัดย่อ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประสบปัญหาอัตราการเข้ารับการพัฒนาของบุคลากรต่ำกว่าเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการและความก้าวหน้าเชิงองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 2) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง 148 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

<sup>2</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

<sup>1</sup> Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

<sup>2</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล และด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการแข่งขัน และด้านสังคม 2) ระดับการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและด้านวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.550$ ) ด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $R^2 = 0.524$ ) ทั้งนี้ องค์กรควรเน้นพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและเสริมความพร้อมต่อปัจจัยเศรษฐกิจภายนอกเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาบุคลากร; ปัจจัยภายใน; ปัจจัยภายนอก; องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

## Abstract

Sing Buri Provincial Administrative Organization, Mueang Sing Buri District, Sing Buri Province, faces a lower-than-target staff development participation rate, affecting service efficiency and organizational progress. This study aimed to 1) examine internal and external factors, 2) assess staff



development levels, and 3) identify factors influencing staff development. A quantitative survey was conducted with 148 respondents using a structured questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results indicated that 1) overall internal and external factors were at a high level, including internal factors such as policy, organizational culture, personnel management processes, and organizational structure, and external factors such as technology, economy, competition, and society; 2) overall staff development was at a high level, including training, self-development, and education; and 3) factors affecting staff development were identified. Among internal factors, personnel management processes had the strongest influence, followed by policy and organizational culture ( $p < .05$ ,  $R^2 = 0.550$ ), while organizational structure was not significant. Among external factors, economic factors had the strongest influence, followed by social, technological, and competitive factors ( $p < .05$ ,  $R^2 = 0.524$ ). The organization should focus on enhancing personnel management systems and strengthening readiness for external economic factors to sustainably promote staff development.

**Keywords:** Personnel Development; Internal Factors; External Factors;  
Sing Buri Provincial Administrative Organization



## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เน้นการกระจายอำนาจและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องเสริมสร้างทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากยังประสบข้อจำกัดในการพัฒนากำลังคนให้ทันต่อความท้าทายดังกล่าว ซึ่งสะท้อนช่องว่างระหว่างหลักการตามกฎหมายกับสภาพการพัฒนาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัดที่มีทรัพยากรจำกัดมากกว่าหน่วยงานส่วนกลาง

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะทั้งจังหวัด มีบุคลากร 237 คน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผ่านกิจกรรมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2564–2566) พบว่ามีบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเพียง 20–25 คนต่อปี ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญ อันส่งผลให้การพัฒนาไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งองค์กร เกิดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะ ขาดความต่อเนื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

แม้งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เน้นศึกษาในหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือบริบทเมืองใหญ่ ขณะที่



งานวิจัยที่วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่ต่างจังหวัด ยังมีจำกัด ส่งผลให้ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในบริบทจริงของจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านทรัพยากร โครงสร้างงาน และความคาดหวังของประชาชน งานวิจัยนี้จะสามารถตอบคำถามได้ว่าปัจจัยและรูปแบบใดเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ทั้งยังเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมในการยกระดับศักยภาพบุคลากรของท้องถิ่น และคาดว่าจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี



## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนดเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 20–21) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แนดเลอร์ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรม มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันที และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ 2) การศึกษามุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติสำหรับงานในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการเปลี่ยนหน้าที่การงานในอนาคต การศึกษาเป็นการพัฒนาเชิงป้องกัน ที่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาตนเอง ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะงานปัจจุบัน แต่เน้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต โดยมุ่งสร้างศักยภาพในการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถทำงานสอดคล้องกับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรคือการมุ่งเน้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร กระบวนการพัฒนาประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ แนนเดอร์ มากำหนดเป็นตัวแปรในการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนาตนเอง

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดของ มอนดี้ (Mondy, 2008) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความมุ่งมั่นของผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยี รูปแบบการ เรียนรู้ และโครงสร้างองค์กร ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายนอก เช่น กลยุทธ์ วัฒนธรรม องค์กร เศรษฐกิจ กฎหมาย ความพร้อมและแรงจูงใจของบุคลากร งบประมาณ และระบบผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนา การจัดการพัฒนาที่ สอดคล้องกับปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนเป้าหมายองค์กร อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนักวิชาการชาวไทย ชัยกฤต ชรารัตน์, และปภัสสร ผลเพิ่ม (2558, หน้า 119) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นสองกลุ่มชัดเจน ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และค่านิยมองค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การแข่งขัน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทั้งสองกลุ่ม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการพัฒนา และสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า



112) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามบริบท เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยสำคัญ ทั้งปัจจัยเชิงนโยบาย โครงสร้างองค์กร งบประมาณ ขนาดองค์กร กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน และคุณลักษณะของผู้นาองค์กร นโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทาง ขณะที่โครงสร้างแบบแบนราบและการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ขนาดองค์กรและการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานยังเป็นกลไกสำคัญที่กำหนดมาตรฐานการพัฒนา อีกทั้งสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งและผู้นำที่มีจริยธรรม วิสัยทัศน์ และมุ่งเน้นการพัฒนาคน จะส่งผลให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ปริตภา รุ่งเรืองกุล (2561) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาบุคคลต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อทักษะและรูปแบบการทำงานของบุคลากรในอนาคต เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก โดยระบุว่าเป้าหมายชีวิตของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะการจ้างงานเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ขณะที่สภาพเศรษฐกิจ แนวโน้มตลาด การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่ต้องคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมพัฒนา

ณัฐศรีธัญญ์ มังคะณาเคศวร (2562) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดคุณค่ามากที่สุด ซึ่งปัจจัยสำคัญแบ่งเป็น ปัจจัยภายใน เช่น กลยุทธ์องค์กร การออกแบบองค์กร กระบวนการจัดการ และเทคโนโลยี เป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลง



เทคโนโลยี การแข่งขันระดับตลาด และการเปลี่ยนแปลงประชากร ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวและวางแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับวิไลภรณ์ เพ็ชรกุล (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ดังนี้ ปัจจัยภายในองค์กร เช่น กลยุทธ์ โครงสร้าง วัฒนธรรม และภาวะผู้นำ มีผลต่อการกำหนดทิศทางและประสิทธิภาพของการพัฒนา ขณะที่ปัจจัยภายนอก เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จะกำหนดกรอบและข้อจำกัดที่องค์กรต้องเผชิญ

จากแนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย นโยบาย วัฒนธรรม องค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการบริหารงานบุคคล ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย เทคโนโลยี การแข่งขัน เศรษฐกิจ และสังคม

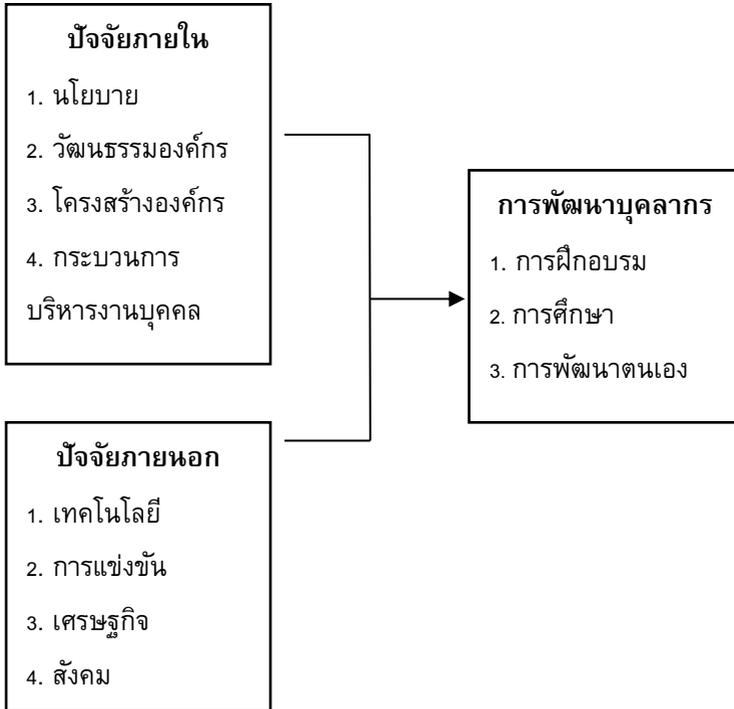
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร นำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ แนดเลอร์ (Nadler, 1980) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีรายละเอียด ดังนี้

*ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง* ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 237 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 106 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทำการเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากสังกัดของบุคลากร แล้วใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนทั้งสิ้น 148 คน

*ตัวแปรที่ศึกษา* ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) นโยบาย 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) โครงสร้างองค์กร 4) กระบวนการบริหารงานบุคคล ปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) เทคโนโลยี 2) การแข่งขัน 3) เศรษฐกิจ 4) สังคม และตัวแปรตาม คือ การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนาตนเอง โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับ ของลิเคอร์ (Likert, 1967)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 5 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรอิสระเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 8 ด้าน ๆ ละ 3 คำถาม รวม 24 คำถาม เช่น องค์กรมีการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน, การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามตัวแปรตามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ๆ ละ 3 คำถาม รวม 9 คำถาม เช่น องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจและตำแหน่งงานของบุคลากร, บุคลากรมีโอกาสร่วมโครงการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่น ซึ่งคำถามดัดแปลงจากรวบรวมเดิมที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.96 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบาย เท่ากับ 0.931, วัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.890, โครงสร้างองค์กร เท่ากับ 0.809, กระบวนการบริหารงานบุคคล เท่ากับ 0.847 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เทคโนโลยี เท่ากับ 0.890, การแข่งขัน เท่ากับ



0.913, เศรษฐกิจ เท่ากับ 0.958 สังคม เท่ากับ 0.823 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม เท่ากับ 0.888, การศึกษา เท่ากับ 0.795 และการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.774

*การเก็บรวบรวมข้อมูล* ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ด้วยตนเอง ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล อยู่ระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน 2568 จากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 148 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

*จริยธรรมการวิจัย* ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัย โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามทราบอย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความยินยอมโดยสมัครใจและผู้วิจัยได้เก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ ทั้งสิ้น ใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางการวิจัยเท่านั้น

*การวิเคราะห์ข้อมูล* ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 148 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ศักยภาพระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ระดับการพัฒนาบุคลากร แปลความหมายตามแนวทางของ เบสท์ (Best, 1981) และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ



การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี แสดงผลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยก่อนทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF บ้างก็ภายใน อยู่ระหว่าง 1.626–1.852 และบ้างก็ภายนอก อยู่ระหว่าง 1.503-1.736 อยู่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่นิยมใช้ ( $< 10$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนกระทบต่อคุณภาพของสมการถดถอย

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 47 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.80

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวม



ปัจจัยภายใน ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) นโยบาย	4.405	0.529	มาก	1
2) วัฒนธรรมองค์กร	4.400	0.538	มาก	2
3) โครงสร้างองค์กร	4.351	0.590	มาก	4
4) กระบวนการบริหารงานบุคคล	4.373	0.572	มาก	3
รวม	<b>4.382</b>	<b>0.449</b>	มาก	-

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.382$ , S.D. = 0.449) และทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.405$ , S.D. = 0.529) ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.400$ , S.D. = 0.538) ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.373$ , S.D. = 0.572) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.351$  S.D. = 0.590)



ตารางที่ 2 แสดงระดับปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี  
ภาพรวม

ปัจจัยภายนอก ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) เทคโนโลยี	4.450	0.564	มาก	1
2) การแข่งขัน	4.389	0.526	มาก	3
3) เศรษฐกิจ	4.403	0.575	มาก	2
4) สังคม	4.367	0.578	มาก	4
รวม	<b>4.402</b>	<b>0.440</b>	มาก	-

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.402$ , S.D. = 0.440) และทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ  
มากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.450$ , S.D. = 0.564) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.403$ ,  
S.D. = 0.575) ด้านการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.389$ , S.D. = 0.526) และ



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.367$  S.D. = 0.578)

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 3 แสดงระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวม

การพัฒนาบุคลากร ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) การฝึกอบรม	4.430	0.551	มาก	1
2) การศึกษา	4.364	0.542	มาก	3
3) การพัฒนาตนเอง	4.409	0.602	มาก	2
รวม	<b>4.401</b>	<b>0.473</b>	มาก	-

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.401$ , S.D. = 0.473) และ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.430$ , S.D. = 0.551) ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.409$ , S.D. =



0.602) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.364$  S.D. = 0.542)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	1.027	0.259	-	3.969	0.000	-
นโยบาย (X <sub>1</sub> )	0.207	0.067	0.232	3.071	0.003*	1.852
วัฒนธรรมองค์กร (X <sub>2</sub> )	0.129	0.063	0.147	2.042	0.043*	1.684
โครงสร้างองค์กร (X <sub>3</sub> )	0.105	0.057	0.131	1.846	0.067	1.626
กระบวนการบริหารงานบุคคล (X <sub>4</sub> )	0.329	0.061	0.398	5.422	0.000*	1.754

R = 0.749, R<sup>2</sup> = 0.560, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.548,

Std. Error of the estimate (SEE) = 0.318, F = 45.568, Sig. = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านนโยบาย ( $B = 0.207, p = 0.003$ ), ด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $B = 0.129, p = 0.043$ ) และด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ( $B = 0.329, p < 0.001$ ) ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ( $B = 0.105, p = 0.067$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม ( $R$ ) เท่ากับ 0.749 ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.560 และค่า Adjusted  $R^2$  เท่ากับ 0.548 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของประมาณการ (SEE) เท่ากับ 0.318 และผลการทดสอบสมการโดยรวมด้วยค่าสถิติ  $F$  มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $F = 45.568, p < 0.001$ )

เนื่องจากตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญเข้าสู่สมการ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise



ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	1.117	0.256	-	4.362	0.000	-
กระบวนการบริหารงานบุคคล (X <sub>4</sub> )	0.364	0.058	0.440	6.261	0.000*	1.583
นโยบาย (X <sub>1</sub> )	0.230	0.067	0.257	3.439	0.001*	1.790
วัฒนธรรมองค์กร (X <sub>2</sub> )	0.154	0.062	0.176	2.480	0.014*	1.605

R = 0.742, R<sup>2</sup> = 0.550, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.541,  
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.320, F = 58.640, Sig. = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล (B = 0.364, p < 0.001) ส่งผลสูงที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านนโยบาย (B = 0.230, p = 0.001) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (B = 0.154, p = 0.014)

สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ 0.742 ค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.550 และค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.541 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



ของประมาณการ (SEE) เท่ากับ 0.320 และผลการทดสอบสมการโดยรวมด้วยค่าสถิติ F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $F = 58.640, p < 0.001$ )

สามารถถอดแบบจำลองสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Z) ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.117 + 0.230X_1 + 0.154X_2 + 0.364X_4$$

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.257Z_{X_1} + 0.176Z_{X_2} + 0.440Z_{X_4}$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
X <sub>1</sub>	หมายถึง	ด้านนโยบาย
X <sub>2</sub>	หมายถึง	ด้านวัฒนธรรมองค์กร
X <sub>3</sub>	หมายถึง	ด้านโครงสร้างองค์กร
X <sub>4</sub>	หมายถึง	กระบวนการบริหารงานบุคคล



ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	1.067	0.277	-	3.857	0.000	-
เทคโนโลยี (X <sub>1</sub> )	0.152	0.061	0.181	2.473	0.015*	1.608
การแข่งขัน (X <sub>2</sub> )	0.141	0.064	0.157	2.226	0.028*	1.503
เศรษฐกิจ (X <sub>3</sub> )	0.311	0.062	0.378	4.978	0.000*	1.736
สังคม (X <sub>4</sub> )	0.153	0.059	0.188	2.595	0.011*	1.576

R = 0.724, R<sup>2</sup> = 0.524, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.511,

Std. Error of the estimate (SEE) = 0.330, F = 39.419, Sig. = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ที่มา:** ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (B = 0.311, p < 0.001) ส่งผลสูงที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร รองลงคือด้านสังคม (B = 0.153, p = 0.011), ด้านเทคโนโลยี (B = 0.152, p = 0.015) และด้านการแข่งขัน (B = 0.141, p = 0.028)



สมการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ 0.724 ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.524 และค่า Adjusted  $R^2$  เท่ากับ 0.511 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของประมาณการ (SEE) เท่ากับ 0.330 และผลการทดสอบสมการโดยรวมด้วยค่าสถิติ F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $F = 39.419, p < 0.001$ )

สามารถถอดแบบจำลองสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Z) ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.067 + 0.152X_1 + 0.141X_2 + 0.311X_3 + 0.153X_4$$

สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

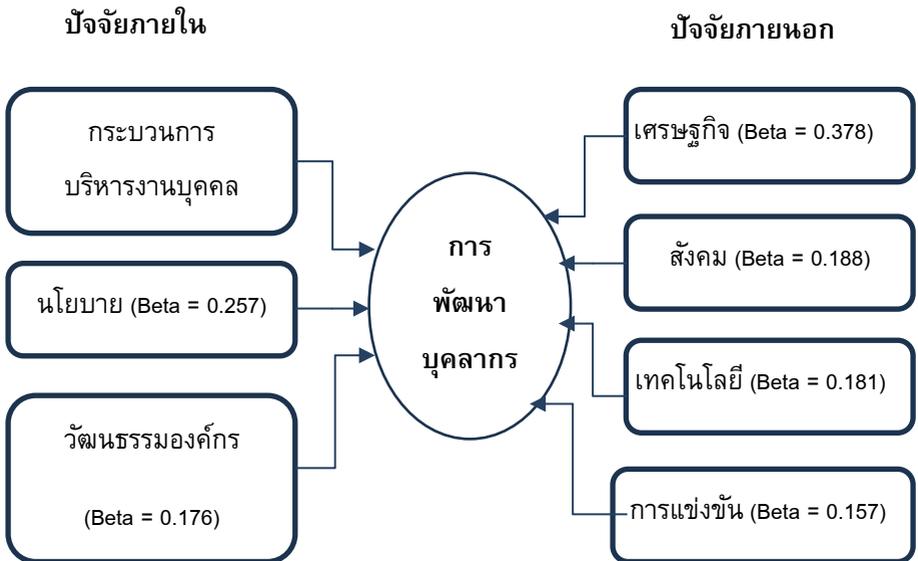
$$Z_Y = 0.181Z_{X_1} + 0.157Z_{X_2} + 0.378Z_{X_3} + 0.188Z_{X_4}$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
$X_1$	หมายถึง	ด้านเทคโนโลยี
$X_2$	หมายถึง	ด้านการแข่งขัน
$X_3$	หมายถึง	ด้านเศรษฐกิจ
$X_4$	หมายถึง	ด้านสังคม



รูปสรูปแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



## อภิปรายผล

การศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

พบว่า ระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยภายในด้านนโยบายและปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ทันท่วงที และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยกระดับศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยกฤต ชรารัตน์ และปภัศสร ผลเพิ่ม (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองร้อยบินกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านนโยบาย โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจของบุคลากร โดยองค์กรที่มีนโยบายชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มอนดี้ (Mondy, 2008) ที่ระบุว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ โดยเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างมีระบบ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง



การศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอ  
เมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ภาวรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเชิงปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อภารกิจของงานจริง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler, 1980) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ลักษณะของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีความสอดคล้องกับแนวคิดของแนดเลอร์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดอบรมในลักษณะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ นอกจากนี้ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่น้อยกว่าด้านการฝึกอบรม อาจมองว่าการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความ



เข้มแข็งให้บุคลากร ก่อนขยายผลสู่การเรียนรู้ซึ่งลึกผ่านการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยภายในที่ส่งผลสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านนโยบาย และด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นบทบาทของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเชื่อมโยงในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผล ซึ่งหากถูกออกแบบอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรสามารถเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยกฤต ชรารัตน์ และปภัสสร ผลเพิ่ม (2558) ที่ระบุว่ากระบวนการบริหารงานบุคคล นโยบาย และค่านิยมองค์กรเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจของบุคลากร อย่างไรก็ตามแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะชี้ว่าโครงสร้างองค์กรมีบทบาทสำคัญ แต่ผลวิจัยในครั้งนี้พบว่าโครงสร้างขององค์กรกลับไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของหน่วยงานราชการที่มีความคงตัวสูง ทั้งกรอบอัตรากำลัง การแบ่งสายงาน และลำดับขั้นที่ตายตัว ทำให้โครงสร้างไม่ใช่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านการพัฒนา อีกทั้งระบบงานราชการถูกกำกับด้วยระเบียบกฎหมาย ส่งผลให้การพัฒนา การประเมินผล หรือการเลื่อนตำแหน่งไม่ขึ้นอยู่กับ



โครงสร้างองค์กรโดยตรง ในส่วนของปัจจัยภายนอก พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริตภา รุ่งเรืองกุล (2561) ที่ระบุว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันมีความเกี่ยวเนื่องกับการยกระดับศักยภาพบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อการจัดสรรงบประมาณ การฝึกอบรม ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาเพื่อให้อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยสะท้อนว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีควรรักษาข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเสริมความเข้มแข็งของกระบวนการบริหารงานบุคคลผ่านการพัฒนาาระบบสมรรถนะ การกำหนดงานอย่างเป็นระบบ การใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนา และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าอย่างโปร่งใส รวมทั้งบูรณาการนโยบายด้านการพัฒนาให้เป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กร นอกจากนี้ ควรพิจารณาข้อมูลด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การแข่งขัน และสังคมในการออกแบบหลักสูตรเสริมทักษะใหม่ จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง แม้ผลวิจัยพบว่าโครงสร้างองค์กรไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ แต่ผู้บริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ผ่านการสร้างความยืดหยุ่นภายในกรอบโครงสร้างราชการ เช่น การทำงานแบบบูรณาการข้ามสายงาน การลดขั้นตอนด้วยระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมนวัตกรรมจากบุคลากร อย่างไรก็ตามงานวิจัยฉบับนี้มีข้อจำกัดจากการใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงหนึ่งหน่วยงาน ซึ่งจำกัดการสรุปอ้างอิงไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น อีกทั้งการใช้แบบสอบถาม



เป็นเครื่องมือหลักอาจมีความคลาดเคลื่อนจากการตอบของผู้ให้ข้อมูลและความแตกต่างในการตีความคำถาม

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าทุกด้านของปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงการดำเนินงานที่ดีแล้วแต่ยังสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปรับปรุงนโยบายให้ทันสมัย ชัดเจน และสื่อสารอย่างทั่วถึงในทุกระดับ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและวางแผนงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจและแนวโน้มสังคม ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอกและการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน
3. ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และภารกิจองค์กร จัดระบบติดตามผลหลังการฝึกอบรมเพื่อประเมินและปรับปรุงต่อเนื่อง สนับสนุนการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเอง พร้อมสร้างแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลและการยกย่อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งใช้สถิติขั้นสูงหรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดในพื้นที่อื่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิผลมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ชัยกฤต ชรารัตน์, และปภัตสร ผลเพิ่ม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(2), 119-126.

ณัฐศรีพันธุ์ มังคะณาเศศวร. (2562). *ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษาการยางแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก

<https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5138>



ปริตภา รุ่งเรืองกุล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน เพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(1), 29-35.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (9 ตุลาคม 2546). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 1-16.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 1-90.

วิไลภรณ์ เพ็ชรกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. (2568). แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566). สิงห์บุรี: ผู้แต่ง.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. (2568). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2564-2566). ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.singburipao.go.th/index/?page=announce5132>



- Best, J. W. (1981). *Research in education 4th ed.* New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human resource Management.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development.* New York: American Society for Training and Development.