

The Human Resource Development Approach for Personnel in Samo Khae Subdistrict Administrative Organization, Phitsanulok Province

Pimprapat Sakulpattechin¹ Somkid Srisingh^{1*} and Krit Phuriphong¹

¹Major of Public Administration, Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: com12plu001@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: (1) study the opinions of personnel regarding the human resource development approach of the Samo Khae Subdistrict Administrative Organization, Phitsanulok Province; and (2) compare the opinions of personnel on human resource development based on personal factors. The population used in this study consisted of all 89 personnel of the Samo Khae Subdistrict Administrative Organization. The research instrument was a questionnaire designed to assess the human resource development approach. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results revealed that the overall opinions of the personnel on the human resource development approach were at a high level, particularly in the areas of training, career advancement, and education. The comparison of opinions indicated statistically significant differences at the 0.05 level among personnel with different ages and work experience. However, gender, education level, and job position did not significantly affect their opinions on human resource development.

Keywords: Human Resource Development, Personnel, Samo Khae Subdistrict Administrative Organization

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

พิมพ์ประภัทร สกฤภัทร์เตชิน¹ สมคิด ศรีสิงห์^{1*} และ กฤษณ์ ภูริพงษ์¹

¹สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: com12plu001@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จำนวนทั้งหมด 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการให้การศึกษา และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศระดับการศึกษา และตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข

© 2025 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นต้นทุนทางสังคม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พัฒนศิริณานู วรณรัตน์, 2567) ในทางกลับกัน หากองค์กรขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงจำเป็นต้องเน้นการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาชุมชนและให้บริการประชาชนในพื้นที่ จากการสำรวจข้อมูลพบว่าระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรยังขาดแนวทางที่เป็นระบบและชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ปัญหาสำคัญที่พบ

ได้แก่ ขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันองค์กรยังไม่มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ทำให้การกำหนดแผนพัฒนาขาดความแม่นยำ การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร ทำให้บางกลุ่มขาดโอกาสในการพัฒนา และขาดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การกำหนดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัย (องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข, 2568)

จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการขององค์กรและสอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อันจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำและทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 89 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อทำการการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตัวเลือกตอบ

ตอนที่ 2: ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา และด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Nadler, 1980) เป็นตัวเลือกตอบแบบมาตรวัด 5 ระดับ (Likert, 1964) ดังนี้

ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม ทั้งนี้ กำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการประเมินความสอดคล้อง ได้มีการจัดทำฉบับร่างและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังพิงกุล อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach, 1990) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.751 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข ในขั้นตอนต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.2 แจกและเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยแจกจ่ายลิงก์แบบสอบถามผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น QR Code การส่งผ่านแอปพลิเคชัน Line และทางอีเมล รวมทั้งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข และผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาให้บุคลากรตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 7 วัน

4.3 ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามที่รวบรวมได้กลับมาอย่างครบถ้วนและการตอบคำถามถูกต้องสมบูรณ์ 100%

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน จะผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) กับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) แล้วทำการแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.50 – 5.00 คือ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 คือ มีความคิดเห็นระดับมาก

2.50 – 3.49 คือ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

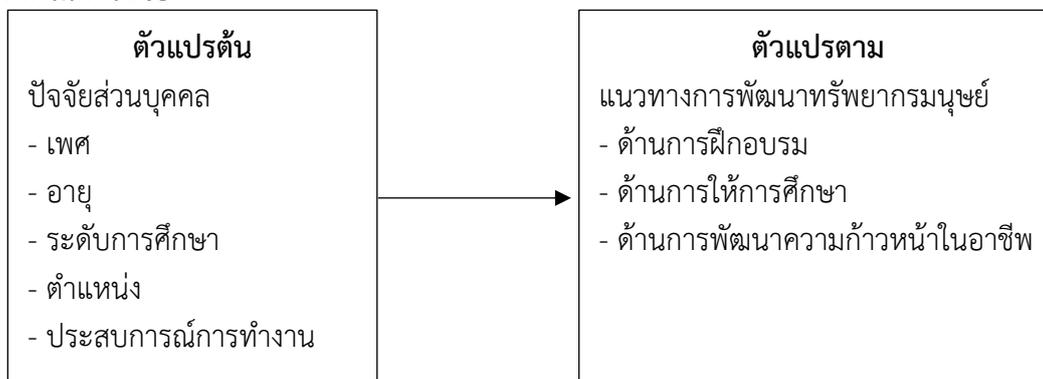
1.50 – 2.49 คือ มีความคิดเห็นระดับน้อย

1.00 – 1.49 คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

5.3 ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิดของความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทาง ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ Independence t-test และ One-way ANOVA (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

ด้าน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการฝึกอบรม	3.75	0.50	มาก	1
ด้านการให้การศึกษา	3.56	0.61	มาก	3
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.69	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.66	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำเสนอด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\mu = 3.75$, S.D.=0.50) 2) ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.66$, S.D.=0.69) และด้านการให้การศึกษา ($\mu = 3.56$, S.D.=0.61) หากพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถนำเสนอข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม: กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอบต. อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้ในประเด็นการวางแผนเตรียมการในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 3.85$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ มีโครงสร้างการจัดฝึกอบรม

และให้บุคลากรรับรู้ถึงข้อมูลในการฝึกอบรม ($\mu = 3.84$, S.D. = 0.50) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้ในการฝึกอบรมแก่บุคลากรด้วยกันเอง ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดหัวข้อและเนื้อหาการฝึกอบรมของ อบต. มีความสอดคล้องและเจาะลึกเฉพาะทาง เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.67$, S.D. = 0.60)

ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ: กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอบต. อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้ในประเด็นการจัดทำแผนพัฒนาสายทางก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การวางแผนและพัฒนาสายทางก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ($\mu = 3.74$, S.D. = 0.60) และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ($\mu = 3.74$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเพื่อใช้ในการสอบเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในสายงานอย่างมีระบบ ($\mu = 3.70$, S.D. = 0.59)

ด้านการให้การศึกษา: กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การให้การศึกษา เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอบต. อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้ในประเด็นการให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 3.64$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารตระหนักและรับรู้ถึงความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร ($\mu = 3.60$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของบุคลากร ($\mu = 3.56$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายที่ครอบคลุมถึงการให้การศึกษาต่อกับบุตรหลานของบุคลากร ($\mu = 3.52$, S.D. = 0.61)

ผลการวิเคราะห์เพื่อสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปัญหา/อุปสรรค (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด)	ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านการฝึกอบรม	การกำหนดหัวข้อและเนื้อหาการฝึกอบรมของ อบต. ขาดความสอดคล้องและความเฉพาะทาง	1.1 ปรับปรุงการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	25	28.09
		1.2 ออกแบบหลักสูตรที่มีความเฉพาะทางมากขึ้น	22	24.72
		1.3 ใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการฝึกอบรม	15	16.85
2. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะเพื่อสอบเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	2.1 จัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	20	22.47
		2.2 สนับสนุนการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะสายงาน	19	21.35
		2.3 จัดระบบที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	18	20.22
3. ด้านการให้การศึกษา	ผู้บริหารไม่มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุตรหลานบุคลากร	3.1 กำหนดนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรหลานบุคลากร	17	19.10

ตารางที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปัญหา/อุปสรรค (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด)	ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3. ด้านการให้การศึกษา (ต่อ)	ผู้บริหารไม่มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุตรหลานบุคลากร	3.2 สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษา เพื่อให้สิทธิพิเศษด้านการศึกษา	16	17.98
		3.3 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมด้านการศึกษาสำหรับครอบครัวบุคลากร	15	16.85

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุดในแต่ละด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะที่ได้รับความเห็นมากที่สุดคือ การปรับปรุงการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน คิดเป็น 28.09% ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการกำหนดหลักสูตรที่ตอบโจทย์การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น

ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุดคือ การจัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง คิดเป็น 22.47% แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการการสนับสนุนที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาและเลื่อนขั้นในสายงาน

ด้านการให้การศึกษา ข้อเสนอแนะที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุดคือ การกำหนดนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรหลานบุคลากร คิดเป็น 19.10% ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือด้านการศึกษาจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรและครอบครัว

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพศ	μ	S.D.	df	t-value	p-value
ด้านการฝึกอบรม	ชาย	3.65	0.45	87	-0.2833	0.7779
	หญิง	3.68	0.46			
ด้านการให้การศึกษา	ชาย	3.56	0.60	87	0.1349	0.8932
	หญิง	3.54	0.55			
ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ชาย	3.59	0.70	87	-1.4673	0.1477
	หญิง	3.85	0.65			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความคิดเห็นของบุคลากรชายและหญิงในทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา และด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากค่าของ p-value ทั้งหมดสูงกว่า 0.05 ทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศในแต่ละด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	15.62	4	3.905	5.61	0.002*
ภายในกลุ่ม	85.42	385	0.222		
รวม	101.04	399			
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	9.92	3	3.31	4.72	0.130
ภายในกลุ่ม	90.48	396	0.229		
รวม	100.40	399			
ตำแหน่ง					
ระหว่างกลุ่ม	8.55	3	2.85	4.03	0.081
ภายในกลุ่ม	91.85	396	0.232		
รวม	100.40	399			
ประสบการณ์การทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.77	4	2.69	5.12	0.001*
ภายในกลุ่ม	89.10	395	0.225		
รวม	99.87	399			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ F-test พบว่า อายุ ($F = 5.61, p = 0.002$) และ ประสบการณ์การทำงาน ($F = 5.12, p = 0.001$) มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในอบต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ระดับการศึกษา ($F = 4.72, p = 0.130$) และ ตำแหน่ง ($F = 4.03, p = 0.081$) ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการให้การศึกษา อาจมีความเป็นไปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับบทบาท หน้าที่ และความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในระดับท้องถิ่น อีกทั้งหน่วยงานอาจมีนโยบายหรือแนวทางในการสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเห็นในเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการพัฒนาสูงสุดใน

ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อย่างไรก็ตาม พบว่าในแต่ละด้านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องการการปรับปรุง เช่น การขาดความสอดคล้องในการกำหนดหัวข้อและเนื้อหาของ การฝึกอบรม ขาดการส่งเสริมความรู้และทักษะในการสอบเลื่อนขั้น และขาดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การในระยะยาว จากปัญหาดังกล่าว บุคลากรได้ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงาน จัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง กำหนดนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรหลานบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และคณะ (2567) พบว่า องค์การที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละด้าน โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรม ซึ่งควรตรงกับลักษณะงานและช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีโอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังควรมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากพนักงาน รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา และการจัดการผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อีกทั้ง กนกกาญจน์ พวงเพชร และคณะ (2568) พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กรรณก พงษ์เสื่อ และคณะ (2567) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่สำคัญระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรชายและหญิงในทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งสองเพศได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการเข้าถึงกิจกรรมการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับบทบาทของแต่ละบุคคลมากกว่าความแตกต่างทางเพศ ซึ่งบ่งชี้ว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างไรก็ตาม การวิจัยนี้สามารถระบุได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานและอายุของบุคลากรส่งผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในบางประเด็น อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมากกว่าย่อมมีความเข้าใจบริบทขององค์กรได้ลึกซึ้งกว่า เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง และสามารถประเมินคุณภาพของแนวทางการพัฒนาได้ชัดเจนกว่า ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกับ นิศาชล ชาญวารินทร์ และพรพรรณ เหมะพันธ์ (2567) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง และสังกัดไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่ปัจจัยด้านอายุงานมีผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ (2563) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น งานวิจัยนี้สนับสนุนว่าอายุและประสบการณ์การทำงานสามารถมีผลต่อทัศนคติและความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคลากรที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักจะมีความเข้าใจและการรับรู้ที่ดีกว่าเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแขมีมุมมองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรให้ความสำคัญเห็นเป็นส่วนมาก เนื่องจากการอบรมที่มีโครงสร้างที่เหมาะสมและต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้ตรงกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ยังเป็นอีกประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดโครงการเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างมั่นคง อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง ในส่วนของ ด้านการให้การศึกษา พบว่าบุคลากรเห็นว่าการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระและส่งเสริมให้ครอบครัวของบุคลากรสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นรากฐานที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน ปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการก้าวหน้าในอาชีพมากกว่ากลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า ในขณะที่ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานไม่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแขเป็นสิ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนทุนการศึกษา หากสามารถปรับปรุงและพัฒนาาระบบเหล่านี้ให้มีความครอบคลุมและต่อเนื่อง ก็จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรและส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมจากผลการปฏิบัติงานและลักษณะงานจริงของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาทักษะในระดับที่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและอนาคต

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมควรมุ่งเน้นให้มีความเฉพาะทางตามสายงานและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมกับการทำงานในสาขาของตนเอง

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดโครงการที่ให้การเตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งในลักษณะที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพของตน

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยและพัฒนา

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อลึกลงในความต้องการฝึกอบรมในแต่ละสายงาน เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมกับงานที่บุคลากรกำลังทำและสามารถพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานในอนาคต

2.2 ควรมีการวิจัยที่ช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมเฉพาะทางและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างระบบที่ปรึกษาภายในองค์กรจะช่วยในการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ พวงเพชร, สุนิตดา เทศนิยม, อีรพล กาญจนากาศ และสมคิด ดวงจักร. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 57-68.
- กรรณก พงษ์เสื่อ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิยม. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาเลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(1), 295-308.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, สมปอง สุวรรณภูมิ และสัญญา เคนาภูมิ. (2567). การจัดการทุนมนุษย์ในทศวรรษหน้า: แนวคิดและแนวทางการพัฒนา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(5), 1001-1016.
- นิตชาล ชาญวารินทร์ และพรพรรณ เหมะพันธุ์. (2567). ความ คิดเห็น ของ บุคลากร ต่อ การ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ กรม คุ้มครอง สิทธิ และ เสรีภาพ กระทรวง ยุติธรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(3), 428-441.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัฒนศิณีนาฏ วรรณรัตน์. (2567). การศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษาของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมไมซ์ (MICE). (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(2), 33-45.
- แสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2021). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3), 27-35.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข. (2567). ทะเบียนประวัติบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข ปี 2567. พิษณุโลก: สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข.
- _____. (2568). ผลการสัมภาษณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข. พิษณุโลก: องค์การบริหารส่วนตำบลสมอแข.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper & Row.
- Likert, R. (1964). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Nadler, D., & Tushman, M. (1980). A model for diagnosing organizational behavior. *Organizational Dynamics*, 9(2), 35–51.

