

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

Factors affecting the study of personnel development plans in the 21<sup>st</sup>  
Century of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

นางอุณงค์ ดวงโกสม

Natanong Duangkosum

สมปอง สุวรรณภума

Sompong suwannaphuma

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

E-mail: tikky.ra@gmail.com



Received: 14 March 2025; Revised: 19 August 2025; Accepted: 20 August 2025

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร บุคลากร ผู้มาติดต่อบริการ 197 คน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น และการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า : 1) สภาพของการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัย (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X1) ปัจจัยด้านการวางแผน (X2) และปัจจัยด้านนวัตกรรม (X4) ตามลำดับ และ 3) จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีการศึกษาแผนเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ผู้บริหารมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษา, แผนพัฒนาบุคลากร, ศตวรรษที่ 21

## Abstract

This research article aims (1) to study the 21st century personnel development plan of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, (2) to study the factors affecting the 21st century personnel development plan of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, and (3) to study the guidelines for studying the 21st century personnel development plan of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. It is a quantitative and qualitative research. The sample group is executives, personnel, and service visitors 197 person from a sample group of 400 people. The target group used in the research is 10 people. The research tools are questionnaires and interview forms. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, multiple regression analysis using hierarchical variable selection method and description.

The research results found that: 1) the condition of the study of the 21st century personnel development plan of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization (overall) was at a moderate level. Considering each aspect, it was found that in terms of organizational development Organizational commitment and job satisfaction, respectively. 2) Factors that significantly influenced the study of personnel development plans in the 21st century of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization (overall) were self-development factors (X1), planning factors (X2), and innovation factors (X4), respectively and 3) It is necessary to develop personnel in the unit to perform assigned tasks to their full potential, There is a study of the plan to develop personnel in all aspects, Executives effectively study the personnel development plan in the unit, etc.

**Keywords:** Factors affecting education, Human resource development plan, 21<sup>st</sup> century

## บทนำ

องค์กรมีการพัฒนาสู่ยุคโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน มีการเชื่อมโยง ติดต่อประสานงานเป็นเครือข่าย ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษารวมไปถึงสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี การสื่อสาร ซึ่งประเทศเป็นส่วนหนึ่งของโลกที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อที่หน่วยงานจะได้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สิ่งหนึ่งที่องค์กรควรพัฒนา คือ บุคลากรเพราะถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ก็จะส่งผลที่ดีต่อองค์กรและตัวบุคลากรเอง ทำให้ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ต้องกำหนดแผนการพัฒนากุศลกรในหน่วยงานของตน เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนากุศลกรของตนไปในทิศทางต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงาน และเพื่อให้มีการพัฒนากุศลกรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นความท้าทายเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีความทันสมัยรวดเร็วเป็นอย่างมาก ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรและเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรเตรียมความพร้อมก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้ทุกองค์กรมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนด (ปิยวรรณ ปินตาโมงค์, 2560)

ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 - 2569 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่จำเป็นในการพัฒนาพร้อมทั้งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงาน พัฒนาศมรรณะ สากกลแก่บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเติบโตของท้องถิ่นและการแข่งขันของประเทศ พร้อมนี้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายภาครัฐ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่น พัฒนาท้องถิ่นแล ประเทศชาติก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมกับมีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมากเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทบทวนหรือเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดให้เป็นปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นกรอบในการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในเขตจังหวัด จึงดำเนินการจัดทำโครงการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดประชุมประชาคมระดับจังหวัด เพื่อทบทวน/เปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 เกิดประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกับประชาชน รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อน การดำเนินงานของ

องค์กรให้สามารถบริหารจัดการโดยเฉพาะด้านบริการประชาชนได้รวดเร็ว ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยมีข้อปัญหาหลักที่จะศึกษา ได้แก่ การศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อยู่ระดับใด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีปัจจัยอะไรบ้าง และแนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร จำนวน 197 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่มีความครบถ้วน คำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) ส่วนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ส่วนเครื่องมือในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรตาม โดยแบ่งออกเป็น 1 ตอน

ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาค้นคว้าพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

### 3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา 4) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.842

การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้กำหนดเป็นโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3) จัดทำแบบสัมภาษณ์ 4) นำแบบสัมภาษณ์เสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขออนุญาตจากกลุ่มเป้าหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย 2) ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 3) รวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน 4) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ 2) ดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริง

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแล้ว ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์แล้ว จึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก จำแนก จัดระเบียบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนรายงานการวิจัย

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาค้นคว้าพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา 2) วิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาค้นคว้าพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ไดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นกรอบแนวคิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ไดจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ การตีความ และนำเสนอ ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ การศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้ (Multiple Regression Stepwise Analysis) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ แนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

## ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สามารถสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพของการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 1 สภาพของการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวม

| ตัวแปร                  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับการศึกษา<br>แผนพัฒนา |
|-------------------------|-----------|------|---------------------------|
| ด้านความพึงพอใจในงาน    | 2.80      | 0.66 | ปานกลาง                   |
| ด้านความผูกพันต่อองค์กร | 2.94      | .43  | ปานกลาง                   |
| ด้านการพัฒนาองค์กร      | 3.13      | 0.46 | ปานกลาง                   |
| เฉลี่ยรวม               | 2.90      | 0.36 | ปานกลาง                   |

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพของการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.90$ , S.D=0.36) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์กร ( $\bar{x}=3.13$ , S.D=0.46) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\bar{x}=2.94$ , S.D=0.43) และด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{x}=2.80$ , S.D=0.66) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวม

| ลำดับตัวแปรที่ได้รับ<br>การคัดเลือก | B | S.E. | Beta | t | P-<br>value | Collinearity<br>Statistics |     |
|-------------------------------------|---|------|------|---|-------------|----------------------------|-----|
|                                     |   |      |      |   |             | Tolerance                  | VIF |

794 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

| ค่าคงที่                                                                                                              | .633 | .098 |      | 6.475  | .000  | .441 | .826  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|--------|-------|------|-------|
| ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X <sub>1</sub> )                                                                             | .381 | .013 | .493 | 19.230 | .000* | .229 | .281  |
| ปัจจัยด้านการวางแผน (X <sub>2</sub> )                                                                                 | .299 | .032 | .438 | 10.968 | .000* | .289 | .415  |
| ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X <sub>3</sub> )                                                                                   | .067 | .024 | .178 | 2.790  | .066  | .020 | .114  |
| ปัจจัยด้านนวัตกรรม (X <sub>4</sub> )                                                                                  | .117 | .017 | .505 | 7.081  | .000* | .085 | .150  |
| ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลง (X <sub>5</sub> )                                                                            | .156 | .023 | .026 | 2.370  | .088  | .098 | -.009 |
| SE <sub>est</sub> = ±.07726 R = .795; R <sup>2</sup> = .701 ; Adj. R <sup>2</sup> = .798; F = 395.688; p-value = 0.01 |      |      |      |        |       |      |       |

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X<sub>1</sub>) ปัจจัยด้านการวางแผน (X<sub>2</sub>) และปัจจัยด้านนวัตกรรม (X<sub>4</sub>) ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .381 .299 และ .117 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X<sub>3</sub>) และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลง (X<sub>5</sub>) ตามลำดับ

### วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

แนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 2) มีการศึกษาแผนเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน 3) ผู้บริหารมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) หน่วยงานมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดศักยภาพบุคลากรในศตวรรษที่ 21 5) จำเป็นต้องศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร 6) ควรปรับกลยุทธ์ในการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น 7) จำเป็นต้องศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด 8) ควรมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม 9) ควรมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร 10) ควรมีการนำแผนที่ศึกษามาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### อภิปรายผล

สภาพของการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุตา แก้วบุญธรรม, ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกรม [เสมียนตรา สำนัก

ปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อ พิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดีด้านความร่วมมือ แรงร่วมใจ ด้านการสั่งสมความชำนาญในอาชีพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานมีความต้องการการฝึกอบรมตาม สมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X1) ปัจจัยด้านการวางแผน (X2) และปัจจัยด้านนวัตกรรม (X4) ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .381 .299 และ .117 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างไม่มีค่าสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X3) และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลง (X5) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Sypaphay Xaisongkham (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และป่าไม้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า พื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ประกอบด้วย พื้นฐานการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) พื้นฐานการทำงานของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.94) และพื้นฐานการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) พบว่า ปัจจัยการจูงใจได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.13) การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.06) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติของบุคลากร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ส่วนปัจจัยการคำนึงได้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับที่มาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์(ค่าเฉลี่ย 3.43) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.96) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) สถานะอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.91) นโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ความ เป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.81) และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.97) ส่วนความคาดหวังต่อการท างานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในสำนักงานปลัดกระทรวง โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) พบว่า ความคาดหวังในปัจจัยการจูงใจต่อการท างานของบุคลากร อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ความคาดหวังต่อการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ความคาดหวังต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ความคาดหวัง ต่อความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.23) และคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนความคาดหวังในปัจจัยการคำนึงต่อการท างานของบุคลากร อยู่ในระดับที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ความคาดหวังต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.21) ความคาดหวังต่อความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ความคาดหวังต่อสถานะอาชีพของบุคลากร

(ค่าเฉลี่ย 4.16) ความคาดหวังต่อนโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.22) ความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.99) ความคาดหวังต่อความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.17) และความคาดหวังต่อวิธีการปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.28)

แนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 2) มีการศึกษาแผนเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน 3) ผู้บริหารมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) หน่วยงานมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดศักยภาพบุคลากรในศตวรรษที่ 21 5) จำเป็นต้องศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร 6) ควรปรับกลยุทธ์ในการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น 7) จำเป็นจะต้องศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด 8) ควรมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม 9) ควรมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์การ 10) ควรมีการนำแผนที่ศึกษามาปรับใช้ในการพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะชัย เทพสุรินทร์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ การพัฒนาดตนเอง การปฐมนิเทศ การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การสอนงานและให้คำปรึกษา การฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงานและการศึกษาดูงาน กำหนดกลยุทธ์ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การวางแผนตัดสินใจเพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## สรุป

สภาพของการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัย (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาดตนเอง (X1) ปัจจัยด้านการวางแผน (X2) และปัจจัยด้านนวัตกรรม (X4) ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .381 .299 และ .117 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X3) และปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลง (X5) ตามลำดับ

แนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 2) มีการศึกษาแผนเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน 3) ผู้บริหารมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) หน่วยงานมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดศักยภาพบุคลากรในศตวรรษที่ 21 5) จำเป็นต้องศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร 6) ควรปรับกล

ยุทธในการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น 7) จำเป็นจะต้องศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด 8) ควรมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม 9) ควรมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์กร 10) ควรมีการนำแผนที่ศึกษามาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
- 2) ศึกษาแผนเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน
- 3) ผู้บริหารมีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- 4) มีการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดศักยภาพบุคลากร
- 5) ศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 6) ปรับกลยุทธ์ในการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- 7) ศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถ

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ให้หน่วยงาน ควรที่ยึดหลักการให้ความรู้ความเข้าใจต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรสร้างความร่วมมือประสานงานกับทุก ๆ ฝ่าย โดยมีการยึดถือหลักต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีแบบแผนอย่างชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ข้อเสนอสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 องค์กรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.2 ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 โดยมีแบบแผนอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 โดยยึดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

หากมีวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” ในครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

3.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกโดยการลงสัมภาษณ์ถึงกระบวนการ รูปแบบ วิธีการดำเนินการในการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

3.2 ในส่วนของการวิจัยครั้งต่อไป หลังจากที่ได้มีการดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรจะเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งด้านขนาดพื้นที่ทำการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำมาวิเคราะห์หามาตรการประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมในการบริหารจัดการองค์กร ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี 2560. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- ทิพย์สุดา แก้วบุญธรรม, ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมเสมียนตรา สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปิยวรรณ ปินตาโมงค์. (2560). การพัฒนาบุคลากรไทยในบริบทสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนยุวทูตศึกษาพัฒนา เชียงใหม่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มานะชัย เทพสุรินทร์, สมปอง สุวรรณภูมา, และณัฐดนัย แก้วโพนงาม. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัยวิชาการ. 5(5), 127-142.
- Sypaphay Xaisongkham. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.