

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอ แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

Guidelines for Human Resource Development of Personnel under the
Municipality in the District of Kaeng Khro Chaiyaphum Province

มานะชัย เทพสุรินทร์¹ สมปอง สุวรรณภูมา² และณัฐดนัย แก้วโพนงาม³
Manachai Thepsurin, Sompong Suwannaphuma and Natdanai Kaewphonngam

Received: April 19, 2022

Revised: April 27, 2022

Accepted: May 03, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) หาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ ทั้งหมดของเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ รวมจำนวน 81 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปฐมนิเทศ การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การสอนงานและให้คำปรึกษา การฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงาน และการศึกษาดูงาน 2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และ 3) แนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดกลยุทธ์ ทบสวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ตามกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ

¹⁻³ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ; Chaiyaphum Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: Manachai1319@gmail.com, Tel. 098-1377642

วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนตัดสินใจเพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ความสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, บุคลากรสังกัดเทศบาล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the factors affecting human resource development; 2) to study the level of human resource development; and 3) to find guidelines for human resource development of personnel under the municipality in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province. It was a mixed methods research. The quantitative research used a 5-level estimation questionnaire with a confidence value of .85 for the population used in the research, namely all municipal officials and employees in Kaeng Khro District, Chaiyaphum Province, a total of 81 people. For qualitative research, in-depth interviews with 10 key informants were used. The statistics used in the data analysis were number, percentage, mean and Enter multiple regression correlation analysis. Qualitative data obtained from the interviews were used for content analysis. The results of the research revealed that 1) factors affecting human resource development of personnel under the municipality in Kaeng Kro District, Chaiyaphum Province, namely self-development, orientation, receiving higher education, teaching and mentoring, training, seminars according to the position and line of work and study visit; 2) the level of human resource development of personnel under the municipality in Kaeng Kro District, Chaiyaphum Province was moderate while organizational development with the highest average, followed by individual personnel development and the development of municipal personnel; and 3) for development guidelines, there should be the promotion of roles and duties and responsibilities according to the positioning standards; formulate strategies; review and improve the organizational structure; work systems according to the manpower framework should be consistent with in accordance with the vision, mission, and competences; promote and support the use of information technology systems in human resource development. In terms of planning and decision making to improve the

efficiency of personnel operations, the capacity of personnel should be increased to support future developments and changes.

Keywords: Development, Human Resources, Municipal Personnel

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นความท้าทายเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีความทันสมัยรวดเร็วเป็นอย่างมาก ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรเตรียมความพร้อมก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้ทุกองค์กรมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนด (ปิยวรรณ ปินตาโมงค์, 2560)

ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่จำเป็นในการพัฒนา พร้อมทั้งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงาน พัฒนาสมรรถนะสากลแก่บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเติบโตของท้องถิ่นและการแข่งขันของประเทศ พร้อมนี้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 แจ้งเวียนถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจจ./ก.ท.จ./ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา) นำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ เพื่อเป็นกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายภาครัฐ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่น พัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ประเทศไทย 4.0 มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความต้องการ (Training Needs) สอดคล้องกับ ประเทศไทย 4.0 อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

พร้อมทั้งมีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มพูนทักษะ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้แผนของข้าราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้เกิดความสอดคล้องความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลจะมีการดำเนินงานต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก เพื่อเพิ่มเติมหลักสูตรความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพิจารณาอื่น ๆ ได้และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ. จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน (เทศบาลตำบลแก้งคร้อ, 2564)

เทศบาลตำบลแก้งคร้อ เทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม และเทศบาลตำบลหนองสังข์ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน รับรู้รับทราบปัญหา และความต้องการต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาลให้สามารถบริหารจัดการ ตามแผนงาน และปฏิบัติงานในด้านบริการประชาชนได้รวดเร็ว ประสพผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้บุคลากรสังกัดเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพ สมรรถนะการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานของตนเอง และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความเชี่ยวชาญ อันจะส่งผลถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาล ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ และปัจจุบันได้รับการพัฒนาตรงตามประเภทตำแหน่ง ตามสายงานหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลแนวทางประกอบการพิจารณาแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ และเพื่อเป็นประโยชน์ของเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาล (ข้าราชการประจำ) และลูกจ้างประจำ ที่ครองตำแหน่งปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) สังกัดเทศบาลทั้ง 3 แห่ง ในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จำนวนประชากรทั้งหมดของเทศบาลทั้ง 3 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 81 คน (ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566 ของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ)

ประชากรเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลแก้งคร้อ เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม และเทศบาลตำบลหนองสังข์ โดยผู้วิจัยได้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ ทั้ง 3 เทศบาล มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 81 คน

ประชากรเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยใช้วิธีแบบเฉพาะเจาะจง (Sample-specific) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และผู้ที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลโดยตรง เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล จำนวน 4 คน ผู้อำนวยการท้องถิ่น จำนวน 2 คน และผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย ต่อไป โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่ง และสายงาน 2) การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น 3) การศึกษาดูงาน 4) การพัฒนาตนเอง 5) การปฐมนิเทศ และ 6) การสอนงานและให้คำปรึกษา ซึ่งแต่ละส่วนจะมีคำถามย่อยจำนวน 5 ข้อ รวมคำถามทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ เป็นคำถามลักษณะให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และ 3) ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งแต่ละส่วนจะมีคำถามย่อยจำนวน 7 ข้อ รวมคำถามทั้งสิ้นจำนวน 21 ข้อ เป็นคำถามลักษณะให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้กำหนดและทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยได้ทำการสร้างพัฒนาเครื่องมือ และตรวจสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

1) กำหนดหมวดหมู่ หรือประเด็นหลักให้ครบถ้วน ได้แก่ ข้อมูลสภาพทั่วไป ปัจจัยสนับสนุน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

2) กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาคูณสมบัติ หรือสถานะของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

3) ศึกษาและจำแนกประเด็นหลักประเด็นรองให้ครบถ้วน แล้วกำหนดจำนวนข้อคำถามให้สอดคล้องกับความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า จากเอกสาร บทความทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

4) กำหนดประเภทคำถาม โดยคำนึงถึงประเภทของตัวแปร ลักษณะของตัวแปร และระดับการวัด ตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นข้อคำถามโดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

5) ตรวจสอบข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ครอบคลุมครบถ้วนและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้สมบูรณ์

6) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอกงเขี้ยว จังหวัดชัยภูมิ โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค (Cronbach Alpha Coefficient Method) ซึ่งค่า α ที่ได้ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .70 จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งผลการทดสอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราคที่วิเคราะห์ได้มีค่าเท่ากับ .85 สูงกว่า .70 จึงสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ได้ (ภทรี สุภานุภานนท์, 2555)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอกงเขี้ยว จังหวัดชัยภูมิ และการใช้การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Regression Stepwise Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอกงเขี้ยว จังหวัดชัยภูมิ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการจดบันทึกจากการสัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์ มาเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างบุคคล แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ และใช้การพรรณนาการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประมวลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถตอบคำถามของประเด็น การวิจัยได้ชัดเจนและสมบูรณ์ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้เพื่อที่จะนำไปสู่ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอกงเขี้ยว จังหวัดชัยภูมิ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเน้นเนื้อหาอ้างอิงจากกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุปการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Analysis) ใช้การตีความหมายเพื่อสร้างข้อสรุปจากเหตุการณ์ที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ตามเอกสาร

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.32$ S.D.=.29) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.25$ S.D.=.21) ด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.17$ S.D.=.40) ด้านการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu =3.11$ S.D.=.70) ด้านการสอนงานและให้คำปรึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.10$ S.D.=.28) ด้านการฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.03$ S.D.=.36) และด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.96$ S.D.=.38) ตามลำดับ

2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.10$ S.D.=.31) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\mu=3.29$ S.D.=.16) ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ($\mu=3.03$ S.D.=.51) และด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ($\mu=3.00$ S.D.=.32) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สร้างความรู้ด้านการปฏิบัติงานขึ้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานสารบรรณ สร้างทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ อบรมเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของพนักงานแต่ละตำแหน่ง จัดทำคำบรรยายลักษณะงานขอบเขตงานและอำนาจหน้าที่ โดยสร้างแนวทางหรือกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม วิเคราะห์และจัดทำแผนสรุปอัตรากำลังที่ต้องการ มีการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร สร้างแนวทางให้ครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และผลการดำเนินงานที่คาดหวัง ในทางปฏิบัติตามทิศทางการขององค์กรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ด้านการสอนงานและให้คำปรึกษา ด้านการฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงาน และด้านการศึกษาดูงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เช่นการอบรมสัมมนาและการศึกษาต่อของบุคลากรในหน่วยงาน และในแต่ปีงบประมาณควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่จะเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานต้องการ และควรจัดให้มีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) พบว่า ด้านการอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ควรมีการสำรวจความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมจากบุคลากรก่อนการวางแผนการฝึกอบรม ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาต่อเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีริยุท พรพจน์ธนาต และวงพิภัทร์ ภูพันธ์ศรี (2562) พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ด้านการศึกษามีอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐที่เข้มงวดในเรื่องของการให้ทุนเพื่อการศึกษาต่อ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิกันต์ ศรีจันทร์และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ 2) ปัจจัยความต้องการในการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานขององค์กร 3) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 4) ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะศึกษาต่อการสอนงาน และสาธิตงาน และ 5) ปัจจัยเกี่ยวกับความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา ซึ่งผลการศึกษาที่ค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานของรัฐสะท้อนให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานยังไม่ค่อยให้ความสำคัญ และผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมให้ความสำคัญและสนับสนุน ในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ด้านการสอนงานและให้คำปรึกษา ด้านการฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงาน และด้านการศึกษาดูงาน ให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง

2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลยังขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการพัฒนาบุคลากร และขอบเขตงานแต่ละตำแหน่งรายบุคคล ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการ

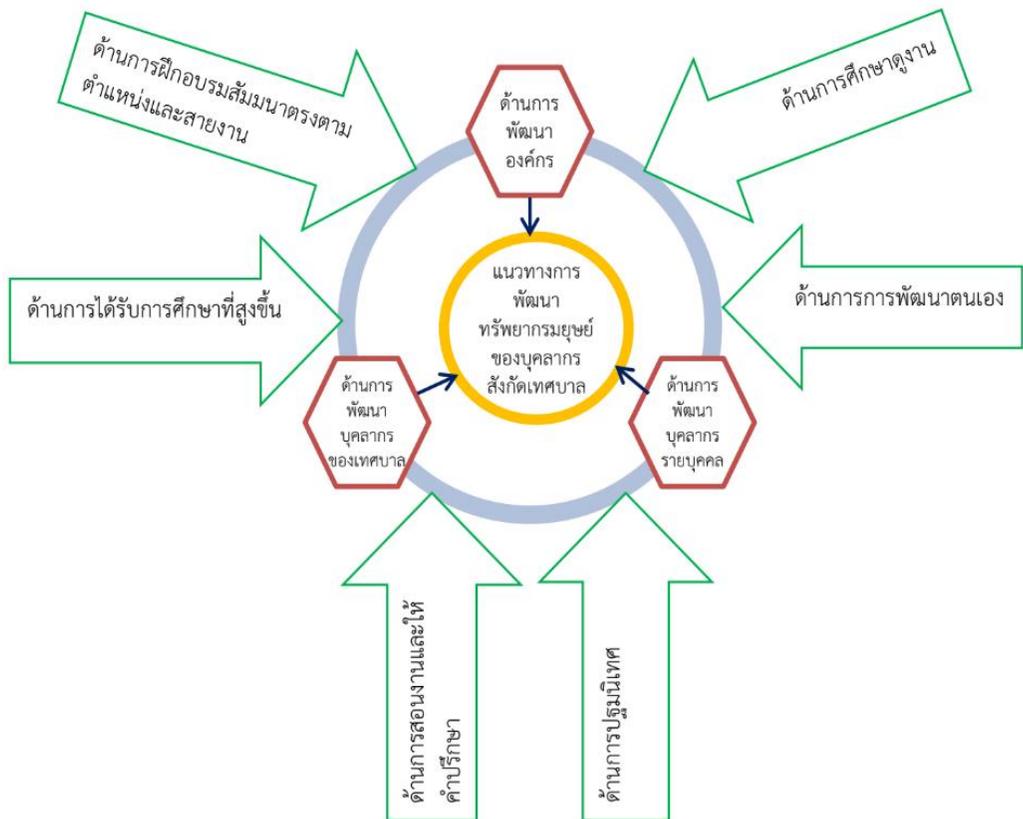
พัฒนาตนเองตามทิศทางการกำหนดขององค์กร ให้แต่ละตำแหน่งงานได้พัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของมรุต เลิกนอก และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล (2560) พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้นได้ อีกทั้งยังไม่มีจัดการอบรม ปฐมนิเทศ ก่อนบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ รวมทั้งขาดการสำรวจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเข้าฝึกอบรมและบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์ (2560) พบว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนยังมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในภาพรวมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยังดำเนินงานพัฒนาบุคลากรได้ไม่เพียงพอตามความต้องการของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานยังขาดการกำหนดทิศทางและการวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินการของตำแหน่งทั้งหมดของบุคลากรรายบุคคล ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บุคลากรยังต้องการให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ประกอบไปด้วย 1) ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล 2) ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และ 3) ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สร้างความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงานสารบรรณ สร้างทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ อบรมเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของพนักงานแต่ละตำแหน่ง จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ขอบเขตงานและอำนาจหน้าที่ โดยสร้างแนวทางหรือกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม วิเคราะห์และจัดทำแผนสรุปอัตรากำลังที่ต้องการ มีการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร สร้างแนวทางให้ครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และผลการดำเนินงานที่คาดหวังในทางปฏิบัติตามทิศทางขององค์กรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ชี้แจงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งก้าวหน้าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ สุวรรณธรรม (2564) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดหลัก “บุคลากรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร จะต้องมีการพัฒนาคนโดยเริ่มที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด หรือการปรับทัศนคติของบุคลากรจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและ

กระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) พบว่า การพัฒนาของบุคลากรเป็นรายบุคคลให้สามารถตอบรับหรือสนองต่อความต้องการในระดับองค์กร เป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ถูกจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (Expected Competency) เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานจริงของบุคลากรผู้นั้น (Actual Competency) เกิดการรับรู้อย่างชัดเจนถึงช่องว่าง (Gap) ในการพัฒนาเป็นรายบุคคล และเป็นระบบที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอนโดยต้องมีการทบทวนตรวจสอบและเปลี่ยนแปลงได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของเชมณัฐ ภูทองไชย (2559) ได้กล่าวว่า กระบวนการหนึ่งของการบริหารจัดการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร กระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ อันได้แก่ การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพการบรรจุและทดลองงาน การจ่ายค่าตอบแทน การปฐมนิเทศ การประเมินผลการดูแลปฏิบัติเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่นการให้ความก้าวหน้า การพัฒนาและฝึกอบรม การให้ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยที่ดี ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลแก้งคร้อ (2564-2566) (เทศบาลตำบลแก้งคร้อ, 2564) ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบกฎหมายแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง แนวทางปฏิบัติตน โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ และนโยบายกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลแก้งคร้อ พ.ศ. 2564 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเทศบาลที่เทศบาลคาดหวัง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้ดังนี้

สัญลักษณ์รูปลูกศร คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มีทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงาน การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงนิเทศ และการสอนงานและให้คำปรึกษา ทุกด้านมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สัญลักษณ์รูปทหเหลี่ยม คือ ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มีทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่ง

ระดับการพัฒนาดังกล่าวส่งผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ทั้ง 6 ด้าน

สัญลักษณ์รูปวงกลมด้านใน คือ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สังกัดเทศบาล ซึ่งแนวทางดังกล่าวเกิดจากปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ คือ “ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดกลยุทธ์ ทบพวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ตามกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ จัดทำสมรรถนะ และการนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนรวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจเพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศให้กับบุคลากรก้าวทันการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิควรพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความรอบรู้ สามารถทำงานได้ทุกที่ ปรับระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตอบสนองยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากร
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกตำแหน่งให้มีความสำคัญมีบทบาทเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุผลตามทิศทางที่องค์กรกำหนด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิควรมีการจัดให้ศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการ และเอกชน ที่อยู่ใกล้เคียง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสสัมผัสบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ และได้นำความรู้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิควรจัดสื่อเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง หรือมีการจัดอบรมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่จำกัดด้านงบประมาณในการส่งบุคลากรเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกตำแหน่งงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมให้คนทีถนัดหรือเชี่ยวชาญแต่ละด้านมาถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบการ อบรมภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dla.go.th>.
- chemณัฐ ภูทองไชย. (2559). *ตำราวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จันทจุฑา จันทรประสิทธิ์. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เทศบาลตำบลแก้งคร้อ. (2564). *แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566*. ชัยภูมิ: เทศบาลตำบลแก้งคร้อ.
- เทศบาลตำบลแก้งคร้อ. (2564). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566*. ชัยภูมิ: เทศบาลตำบลแก้งคร้อ.
- ธนิกานต์ ศรีจันทร์และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development*, 6(2), 182-196.
- นวลละออง อุทามนตรีและรชยา อินทนนท์. (2560). *การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารศาสตร์: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562*. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). โครงการศึกษาภาคพิเศษ วิทยาเขตบางนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปิยวรรณ ปินตาโมงค์. (2560). การพัฒนาบุคลากรไทยในบริบทสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนยุวทูตศึกษาพัฒนา เชียงใหม่. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ภัทรี สุภานุภานนท์. (2555). การพัฒนาศักยภาพของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- มรุต เลิกนอก และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรยุทธ พรพจน์ธนาศ และวงพัตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. จันทรเกษมสาร, 25(1), 141-155.
- ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2564). แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก.