

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
Human Resource Development of Municipalities
At Namphong District, Khonkhaen Province

อดุลย์ แก้วน้ำใสย์*
Adul Kaewnamsai

Received: March 20, 2018 Revised: April 28, 2018 Accepted: May 4, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากประชากรจำนวน 417 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท **ผลการศึกษาวิจัยพบว่า :** 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

* คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ (1) การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรไม่ตรงและครอบคลุมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) บุคลากรขาดองค์ความรู้ในภาคปฏิบัติ (3) ระเบียบในการสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีไม่เพียงพอ

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เทศบาล

Abstract

Objectives of this research were: 1) to study the human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province classified by personnel opinions 2) to compare the opinions of personnel on the human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province, classified by personal factors and 3) to study the problems, obstacles and suggestions of the human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province. This methodology research was a mixed method research of the qualitative and quantitative researches. The quantitative research was conducted by studying the samples of 204 respondents which selected by stratified random sampling of 417 persons who were personnel of municipality in Namphong district, Khon Khaen province. The sample size derived from Krejcie and Morgan's sample table. The tool used for data collection was 5 levels rating scale questionnaire at reliability level of 0.97. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance and Least Significant Different: LSD. The quantitative research was conducted by In-depth interviewing the 7 key informants who were administrators of Namphong district, Khon Khaen province which selected by Purposive sampling and analyzed by using content analysis technique. The research showed that : 1) The human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province in overall were at a high level = 3.42 After considering in each aspect found that training aspect was at a high level = 3.42) education aspect was at a high level = 3.36 and development aspect was at a medium level = 3.44). 2) The comparison of personnel opinions towards human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province separated by personal factors found that the samples who were different of gender, age, educational level duration of work were in overall were not different opinions. Therefore, it

rejected the hypothesis. 3) The problems and obstacles of personnel opinions towards human resource development of municipality in Namphong district, Khon Khaen province were: (1) the training for personnel did not match and cover the jobs, (2) personnel lacked of knowledge in practice, (3) the educational regulations for personnel in locality were not clear, (4) the budget for human resource development was not enough.

KeyWords: Human Resource Development, Municipality

บทนำ (Introduction)

ในประเทศไทยปัจจุบันนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศดังนั้นจึงมีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งพูดถึงแผนการที่จะปฏิบัติ วิธีการ รูปแบบพฤติกรรม การกำหนดตำแหน่งที่จะปฏิบัติการ และ วิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนา ซึ่งในที่นี้หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยหลัก (Core factor) ของการพัฒนาทั้งปวง กำหนดตำแหน่งสำคัญของการพัฒนาไว้ที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงกายกับใจ (Mater & Mind) ตามหลักพุทธศาสตร์ สอดคล้องกับอภิปรัชญาหมวดญาณวิทยาที่ว่าถึงโลกทัศน์ หรือระบบความเชื่อ ในแง่ของวิธีการ รูปแบบและศาสตร์การพัฒนา พุทธศาสตร์มีองค์ความรู้ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาได้

การเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเริ่มเป็นที่รู้จักกันครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พระองค์ได้ปฏิรูปการปกครองใน พ.ศ.2435 เพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติไทยในขณะนั้นมีอยู่ 2 ประการคือ ประการที่ 1 ปัญหาความเป็นเอกภาพของชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นเอกราชและความมั่นคงของชาติไทยเพราะว่าการปกครองของไทยก่อนหน้านั้นยังคงยึดแนวคิดและรูปแบบการปกครองที่เคยใช้กันมาแต่สมัยอยุธยาที่แบ่งการปกครองเป็นแบบราชธานี หัวเมืองชั้นในและหัวเมืองชั้นนอก ซึ่งเป็นส่วนปกครองของไทยโดยแท้จริง ประการที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับความล้าหลังของการปกครองประเทศและความเป็นอยู่ของราษฎรที่ลำบากยากแค้นประชาชนมีวิธีการทำมาหากินและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ล้าสมัย เพราะรัฐบาลขาดความรู้ทางด้านวิชาการสมัยใหม่เกี่ยวกับการปกครองประเทศทำให้การบริหารราชการด้อยประสิทธิภาพ ไม่สามารถจะพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติได้ เพราะฉะนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาทั้ง 2 ประการข้างต้นรัชกาลที่ 5 จึงได้จัดรูปแบบการปกครองใหม่โดยทรงแบ่งการปกครองประเทศออกเป็น 3 ด้านคือ การปกครองส่วนกลาง การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเพราะมองภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรม ขาดความสนใจต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพรวมทั้งการพัฒนาองค์กร จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนขาดการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้

สอดคล้องกับความต้องการหรือความจำเป็นที่แท้จริง สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรสภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละเรื่องมีความสำคัญ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้น บุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จึงมองว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นมากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่บุคลากรของเทศบาลจะต้องตื่นตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จึงมีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะรักษาให้พนักงานเหล่านั้นอยู่กับองค์กรตนเองได้นานและในขณะเดียวกัน ก็เป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นมีค่าเป็นทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมองในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากเห็นว่ามีความจำเป็นและสำคัญที่จะกระตุ้นเร่งเร้า และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม เที่ยงตรง และสุจริต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าการรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้กับองค์กรให้นานที่สุด การที่มีบุคลากรที่ดีก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จาก

แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

-ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีจำนวน 417 คน

-กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจาก บุคลากรของเทศบาล ใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 417 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 204 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Intertie)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 35 – 44 ปีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล มีจำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากสองด้านคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.46 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.36

ผลการทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีตำแหน่งต่างกัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยเทศบาลได้ทำเป็นแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ให้มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการให้ความรู้ด้านต่างๆ เพื่อที่จะให้ความเข้าใจกับพี่น้องประชาชนได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนโยบายหลักๆที่ทางเทศบาลได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ พร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคตดังนั้นจึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่ทางเทศบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาถือว่าเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาในด้านความรู้ที่จะมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาเป็นสิ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญในระดับต้นๆ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นมองเห็นว่า การพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งมีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของ โอวาท สุธาวา ได้ทำการศึกษา “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือข่ายบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร็นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือข่ายบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร็นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่ 3 การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือข่ายบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซิวเร็นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่ 1 การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านที่ 2 การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการฝึกอบรมเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการจะจัดการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆเหมือนกับแผนประจำปีว่าจะอบรมเรื่องอะไรที่จะนำมาใช้บริหารองค์การต่อไป
- 2) ด้านการศึกษาเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการจัดงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือจัดงบประมาณเพื่อให้บุคลากรได้กู้ยืม
- 3) ด้านการพัฒนาเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการจัดสรรเวลาไว้อย่างชัดเจนเพื่อที่จะไม่ไปกระทบการภาระหน้าที่ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการฝึกอบรม เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการนำปัญหาอุปสรรคต่างๆและแนวทางการแก้ไขในการฝึกอบรมไปปรับใช้กับเทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นต่อไป
- 2) ด้านการศึกษา เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการติดตามบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาไปแล้วว่า ได้ตามกำหนดเป้าหมายหรือไม่อย่างไร
- 3) ด้านการพัฒนา เทศบาลใน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการในการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดต่างๆ

2) ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2548). การบริหารราชการไทย. หน่วยที่ 11, นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โอวาท สุธาวา. (2554). “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีไปรษณีย์ อเมริกัน
อินเตอร์เนชชั่นแนลแอลแซร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์
มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- เทศบาลในเขตอำเภอน้ำพอง. (2560). “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา”. ขอนแก่น: เทศบาลในเขต
อำเภอน้ำพอง.
- Nadler, Leonard. (1980). **Corporate Human Resources Development: A
Management Tool**. United State of America: McGraw-Hill.