

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
Human Resource Development of Rangsit Municipal Thanyaburi
District, Pathum Thani Province

รัฐบุรุษ คัมทรัพย์¹ สรียา ศะระมย์² ธราทิพย์ มุลศาสตร์³ บุญเพ็ง จันทรงาม⁴
Rattaburut Khumsap¹ Sareeya Sasarom² Tharathip Moonlasart³ Boonpeng Junngam⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 719 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 257 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ จากประชากรทั้งหมด จำนวน 719 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติเชิงวิเคราะห์ใช้ t – test และ F - test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา

¹ รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ, E-Mail: ratthaburut12@gmail.com

independent scholar

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข

Teacher Faculty of Business, Thongsook College

³ อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Teacher Faculty of Social Sciences and Education Thongsook College

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Teacher Faculty of Public Administration, Siam Technology College

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษา และอายุงานต่างกันมีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the human resource development level of employees of Rangsit Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province; (2) to compare the human resource development of Rangsit Municipal employees, Thanyaburi District, Pathum Thani province. Classified by personal characteristic factors. This research was quantitative research. The population consisted of 719 employees in Rangsit Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. The sample groups consisted of 257 employees in Rangsit City Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province, which were calculated according to Taro Yamane's formula from A total population of 719 people were stratified and simple randomly selected. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, standard deviation. For analytical statistics, one-way ANOVA t-test and F-test were used and paired comparisons were performed using Scheffe's method.

The results were as follows:

1. The human resource development level of employees of Rangsit Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province, overall was at a high level. and development

2. Comparison of human resource development of employees of Rangsit Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. Classified by personal characteristic factors, they were found that employees of Rangsit Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province had different genders, ages, and job positions. There were no differences in human resource development level in overall and in individual aspect, Rangsit Municipality employees, Thanyaburi District, Pathum

Thani Province with education and different working years had different human resource development levels with statistical significance $p < 0.05$

Keywords: Personnel Development, Human Resources, Training

บทนำ

ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง ไปในทางที่ตึงตามมา จากการที่สภาพแวดล้อมของธุรกิจ เช่น โลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะ เศรษฐกิจ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจ สังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ มีการปรับตัว ทั้งใน ด้านโครงสร้างกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ และวิธีการบริหารจัดการ ฯลฯ เนื่องจากรูปแบบ กระบวนการหรือ แนวคิดทางธุรกิจที่เคยใช้ และประสบความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา อาจไม่สัมฤทธิ์ผล ในสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคต เพราะเงื่อนไขต่าง ๆ ของการดำเนินธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรยังยึดติดกับรูปแบบ การดำเนินงานที่เคยทำให้ประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ก็ยากที่จะ รักษาความมั่นคง และการอยู่รอดในระยะยาวขององค์การไว้ได้ จากสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการ แบบเดิม ๆ ได้อีกต่อไป นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่หรือการมีแนวคิดใหม่ ๆ ใน การทำงานที่แตกต่างไปจากในอดีตอย่างสิ้นเชิง กิจกรรม หรือแนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Practices) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของการ บริหารธุรกิจและองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่าง ยั่งยืนขององค์การ

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาผลการรับรู้บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Caldwell (จิระพงศ์ เรืองกุล. (2560) ซึ่งได้ทำการสำรวจการรับรู้ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับกิจกรรม ของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของภาคเอกชนในประเทศอังกฤษ พบว่า การปรับเปลี่ยน ขั้นตอนในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มองไปที่ผลลัพธ์ของงานนั้น ยังไม่สามารถ ดำเนินการอย่างจริงจังได้เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านกับบทบาทหน้าที่ใน เชิงกลยุทธ์ทำให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังทำหน้าที่ในบทบาทเฉพาะด้านที่มีความสำคัญลดลง มากกว่าบทบาทในเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น การกำหนด ชีตสมรรถนะของคนทำงาน HR (HR Competency) อย่างชัดเจนว่า ต้องมีอะไรบ้าง และการจะเป็น Professional HR ได้ จะต้องมีความสัมพันธ์ อย่างไร โดยมองว่า HR ยุคใหม่ ที่เป็นมืออาชีพต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อม ภายนอกเข้ากับการบริหารงาน HR ภายในองค์กรด้วย (HR from the Outside-In) ไม่ใช่มองแต่ปัจจัย ภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมองว่านัก HR ต้องมีความเป็น Credible Activist หรือเป็น คนทำงานที่มีความน่าเชื่อถือ โดยต้องมีศาสตร์ในการทำงานเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ต้องเป็นนักส่งเสริม

บริหารการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นนักสร้างขีดความสามารถขององค์กร ต้องเป็น Innovator ที่สามารถคิดค้นนวัตกรรมออกแบบเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ ตลอดจนเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดตำแหน่ง เชิงกลยุทธ์ขององค์กร และเสนอแนะแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐกิจต่าง ๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างเข้มแข็งมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สถาบันการเงิน มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการเงินของประเทศ โดยทำหน้าที่ระดมและจัดสรรเงินทุนแก่ภาคเศรษฐกิจจริง การชำระราคาและบริการ การบริหาร ความเสี่ยง รวมถึงการให้ข้อมูลทางการเงิน เพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นการดูแลให้การทำงานของสถาบันการเงิน มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาลและบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายกับเงินฝากของประชาชน จึงเป็นเรื่องสำคัญ เทศบาล คือเทศบาลพาณิชย์ชั้นนำระดับภูมิภาค ที่มุ่งมั่นนำเสนอผลิตภัณฑ์คุณภาพและบริการชั้นเลิศแก่ลูกค้า นับตั้งแต่ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2478

เทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีมีการพยายามในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพนักงานฝ่ายต่างๆ อยู่เสมอ แต่ในขณะเดียวกันอดีตที่ผ่านมาก็ยังมีปัญหาด้านบุคลากรอยู่บ้างเกี่ยวกับเรื่อง การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม แน่นนอนที่สุดว่าการบริหารงานเทศบาลทุกที่ต้องมีปัญหาในองค์กรทุกองค์กร อาทิ เช่น ปัญหาขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอต่อหน่วยงาน และปัญหาที่มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณต่อการบริหารงานในการจัดการซื้อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ คน เพราะประสิทธิภาพและประสบการณ์ของคนเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการเจริญเติบโตขององค์กร เพราะจะช่วยทำให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2. พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 719 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี (ที่มา : ข้อมูลบุคลากรเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี, 2563 : ออนไลน์)

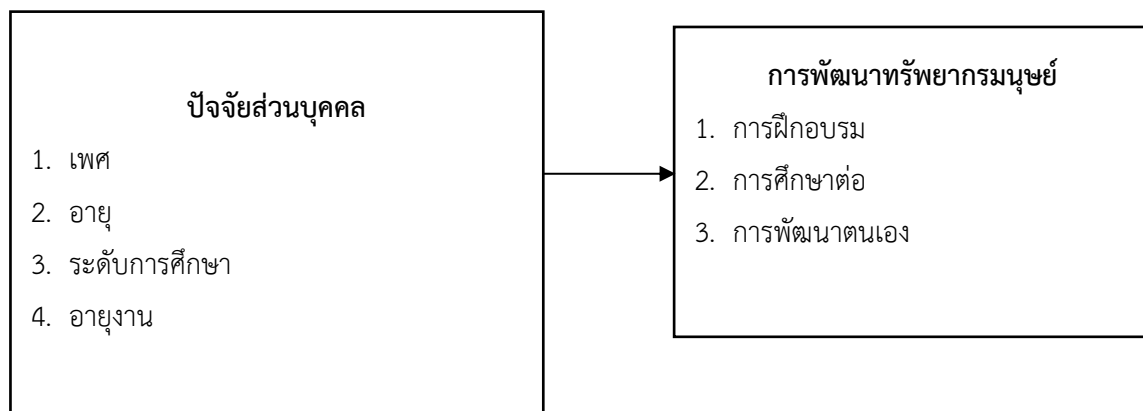
3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 257 คน จากขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่ม และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ของ Leonard Nadler มาประยุกต์ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งตัวแปรอิสระ คือ 1) ข้อมูลปัจจัยทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลนครรังสิต อำเภोधัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง สามารถแสดงได้ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอบเขตการวิจัยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาระหว่าง 0.50 – 1.00 และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความคล่องตั้งแต่ 0.60-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลบ้านกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค (Cronbach, 1990, น. 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่น .89

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประเภท ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอแบบความเรียง

2) วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็น 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Context Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency : f)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สถิติการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซเฟเฟ (Seheffe's Medthod)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกในแต่ละด้าน 3 ด้าน คือ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา และ 3. ด้านการพัฒนา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา

1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เทศบาลมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รองลงมา คือ เทศบาลมีการประเมินความรู้ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรมและการประกอบของการประเมินความรู้ทักษะต่างๆ ในทัศนคติของเทศบาลได้ และเทศบาลมีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เทศบาลมีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรมได้

1.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เทศบาลส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาจากระบบโรงเรียน เช่น เรียนภาคค่ำ

มสธ. รามคำแหง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เทศบาลมีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการ การศึกษาต่อบุคลากร และเทศบาลให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากร และส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานมีความเหมาะสม เป็นไปอย่างยุติธรรม

1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เทศบาลมีการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง รองลงมา คือ เทศบาลมีการ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และเทศบาลมีการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ เทศบาลสามารถให้ความเข้าใจในการพัฒนาของหลักคุณธรรมต่อบุคลากรในการพัฒนาหลัก คุณธรรมด้วย

2. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารยูโอบี ผู้ศึกษา อภิปรายดังนี้

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารยูโอบี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ธนาคารยูโอบีให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่สามารถจะ ก้าวพัฒนาไปได้ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร ธนาคารจึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรมี ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในสายอาชีพ และส่งเสริมฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ต่าง ๆ เพื่อที่บุคลากรจะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (อรรธรณ อุ่นใจ, 2554, น.72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท คูโบต้าทั้งหมด จำกัด ” ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท คู โบต้าทั้งหมด จำกัด นั้น มีการพัฒนาโดยเฉพาะในเรื่องของทุนการศึกษา การสนับสนุนให้พนักงานได้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมแก่พนักงานยังมีไม่ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรมากนัก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพโรจน์ สิริยากร, 2553, น. 56) ได้ศึกษาเรื่อง การ พัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติ ในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษา พบว่า การประเมินสภาวะแวดล้อมการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการ

ประเมินผลผลิต โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสม ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรม เทคนิคการสอนงาน มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานในระดับมาก

1.1 ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าธนาคารยูโอบีมีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร และประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรมและการประกอบของการประเมินความรู้ทักษะต่างๆ ในทัศนคติของธนาคารได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เทิดศักดิ์ จอมศรี, 2552, น. 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัทเทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ผลการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วยังสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพโรจน์ สติธยากร, 2553, น. 56) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติ ในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษพบว่า การประเมินสภาวะแวดล้อมการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสม ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรม เทคนิคการสอนงาน มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานในระดับมาก

1.2 ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ธนาคารส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการอนาคต โดยการศึกษาในกรอบโรงเรียน เช่น เรียนภาคค่ำ มสธ. รามคำแหง และธนาคารมีการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อบุคลากร สนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรรณพ อุ่นใจ, 2554, น. 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษากลุ่มบริษัท คูโบต้าหัตถ์ทอง จำกัด ” ผลการศึกษพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท คูโบต้าหัตถ์ทอง จำกัดนั้น มีการพัฒนาโดยเฉพาะในเรื่องของทุนการศึกษา การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมแก่พนักงานยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรมากนัก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพโรจน์ สติธยากร, 2553, น. 56) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติ ในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษพบว่า การประเมินสภาวะแวดล้อมการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต โดยวัตถุประสงค์ของการ

ฝึกอบรม ที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสม ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรม เทคนิคการสอนงาน มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ธนาคารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และธนาคารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรรธรณ อุ่นใจ, 2554, น. 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษากลุ่มบริษัท คูโบต้าหัตถ์ทอง จำกัด ” ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท คูโบต้าหัตถ์ทอง จำกัดนั้น มีการพัฒนาโดยเฉพาะในเรื่องของการศึกษา การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมแก่พนักงานยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรมากนัก ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพโรจน์ สติระการ, 2553, น. 56) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติ ในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า การประเมินสถานะแวดล้อมการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสม ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรม เทคนิคการสอนงาน มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานเทศบาลมีความต้องการที่จะศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้ามั่นคงต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ (บวรวิษ นนทะวงษ์, 2553, น. 106) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด พบว่า บุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัดที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานเทศบาลที่มี ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการที่จะศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เทิดศักดิ์ จอมศรี, 2552, น. 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัทเทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ผลการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานแล้วยังสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ในระดับด้านการศึกษา ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการฝึกอบรมในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างเห็น ได้ชัด 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ต่อการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความทั่วถึง มีความเป็นระบบ ซึ่งผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการฝึกอบรมในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม เทศบาลควรมีการติดตามนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ให้การอบรม และบุคลากรในเทศบาลควรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างทั่วถึง

1.2 ด้านการศึกษา เทศบาลควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานมีความเหมาะสม เป็นไปอย่างยุติธรรม และบุคลากรควรได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่างๆ อย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการพัฒนา เทศบาลควรส่งเสริมในการพัฒนาของหลักคุณธรรมต่อบุคลากรในการพัฒนาหลักคุณธรรม โดยการจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรม และเทศบาลควรมีการวางแผนและพัฒนาสายทางก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และผู้บริหารเทศบาลสามารถติดตามนำผลการพัฒนาตนเองไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการของบุคลากรพนักงานเทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อคุณภาพการให้บริการของบุคลากร และแนวทางการปรับปรุงงานบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักสมรรถนะ: ประสบการณ์จากองค์การชั้นนำ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธบุรี*. 29(2), หน้า 111-127.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2542). *กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทศบาลนครรังสิต. (2563). *ข้อมูลบุคลากร เทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*, 2563. <http://rangsit.org/New/index.php/th/> สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2564.
- เทิดศักดิ์ จอมศรี. (2552). *การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัทเทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บวรวิช นนทะวงษ์. (2553). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินติ้ง.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อรรณศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไพโรจน์ สติระการ. (2553). *การพัฒนาแบบฝึกหัดเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- โสภณ ภูเก้าล้วน และ ฐิติวรรณ สิ้นธนู. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้จัดการในสายงานในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: แพลน พรินติ้ง.

อรรณณ อุ๋นใจ. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม. ปริญญากการจั้ดการมหำบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th edition. New York : Haper Collins Pubblishers.