

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงาน
คุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
Human Resource Development Model Based on
the Deming Cycle Approach of Phetchaburi
Municipality, Mueang Phetchaburi District,
Phetchaburi Province

ชลนัฏฐ์ จันท์เขียว¹

โสภภาพร กล่ำสกุล²

ศุภนัฏฐ์ ทรัพย์นาวิน³

Chonlanat Chankhiao

Sopaporn Klamsakul

Supanut Subnawin

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี และ 3) ทดลองเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่เหมาะสมของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล

¹นักศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ติดต่อได้ที่: choco_pang@hotmail.com

²Student, Master of Public Administration, Public Administration major, Phetchaburi Rajabhat University, email: choco_pang@hotmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ติดต่อได้ที่: sopaporn.kla@mail.pbru.ac.th

²Assistant Professor, Ph.D., Master of Business, Business Administration major, Phetchaburi Rajabhat University, email: sopaporn.kla@mail.pbru.ac.th

³รองศาสตราจารย์ ดร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ติดต่อได้ที่: supanut.sub@mail.pbru.ac.th

³Associate Professor, Ph.D., Master of Public Administration, Public Administration major, Phetchaburi Rajabhat University, email: supanut.sub@mail.pbru.ac.th

จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองเพชรบุรี จำนวน 181 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารของหน่วยงาน จำนวน 8 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยแบบพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.50) 2) ปัจจัยการบริหารงานคุณภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ได้แก่ ด้านการวางแผน และด้านการตรวจสอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ได้รูปแบบที่เหมาะสม คือ “TEDLPC Model” ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม (T: Training) ด้านการศึกษา (E: Education), ด้านการพัฒนา (D: Development) ด้านการเรียนรู้ (L: Learning) ด้านการวางแผน (P: Plan) และด้านการตรวจสอบ (C: Check) ทำให้ค้นพบว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรีที่เหมาะสม ต้องมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการรวมถึงมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป รูปแบบที่ได้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลเมืองเพชรบุรี หลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)

Abstract

This research article aims to 1) study the level of human resource development in Phetchaburi Municipality, 2) study the quality management factors (PDCA) that affect the development of human resources in Phetchaburi Municipality, and 3) propose experiment a human resource development model based on the principles of quality management (PDCA) that is suitable for Phetchaburi Municipality. Data were collected using mixed methods

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)
ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

research: quantitative research using a questionnaire from the sample group of 181 staff in Phetchaburi Municipality and qualitative research using in-depth interviews with key informants, including eight executives. Data were analyzed using percentage statistics, mean, standard deviation, multiple regression, and content analysis.

The results of the research found that 1) The overall level of human resource development of Phetchaburi Municipality is at a high level ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.50), 2) The Deming Cycle factors that affect human resource development of Phetchaburi Municipality, including planning and the audit aspect is statistically significant at the 0.05 level, and 3) an experiment in human resource development model according to the principles of the Deming Cycle (PDCA) of Phetchaburi Municipality Mueang Phetchaburi District Phetchaburi Province the appropriate model is “TEDLPC Model” consisting of Training (T), Education (E), Development (D), Learning (L), Plan (P), and Check (C), that is, the appropriate model for human resource development of Phetchaburi Municipality. There must be planning in terms of budget and methods, including surveying the needs of personnel for self-development, and an evaluation committee was appointed to evaluate human resource development results and then use it to find a way to solve the problem. The model can be applied to develop the agency's human resources to benefit the organization.

Keywords: Human Resource Development, Phetchaburi Municipality, the Deming Cycle (PDCA)

บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เป็นหัวใจหลักของการบริหารบุคลากร เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และ

มีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้มีการปรับแนวคิดการพัฒนานั้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจากเดิมที่เน้นเศรษฐกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีประเด็นที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีอย่างเช่นปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะต้องมาเรียนรู้ในหน่วยงานด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามที่หน่วยงานต้องการ และเป็นผู้ดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้ได้รับการศึกษา ฯลฯ รวมทั้งผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ตามที่กล่าวข้างต้นนี้เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เทอดศักดิ์ บัวสอน และคณะ, 2560: 178)

เทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีภารกิจหลักที่จะดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลเมืองเพชรบุรี โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ (2) ยุทธศาสตร์การพัฒนานคน และ (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง (เทศบาลเมืองเพชรบุรี, 2565: 1) ซึ่งสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ในด้านการจัดองค์กรและระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานพัสดุ การวางแผนพัฒนา การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานการจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการการประสานงาน ฯลฯ พบปัญหาส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาพนักงานขาดความรู้ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน ปัญหาพนักงานคนเดียวต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด เนื่องจากไม่ได้ศึกษาระเบียบข้อกฎหมายหรือยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน และยังพบอีกว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พนักงานบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับ

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

การอบรม ขาดวิทยากรในการจัดอบรม การจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมาก และในด้านการประเมินการปฏิบัติงาน การมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสูงสุดที่ไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง การประเมินการปฏิบัติงานดำเนินการตามความต้องการของผู้บริหารยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี, 2562: ออนไลน์) ดังนั้น เทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จึงควรมีการจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) Plan: การวางแผน คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) Do: การลงมือ คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติ 3) Check: การตรวจสอบ คือ ตรวจสอบ เพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือตรวจสอบว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือไม่ และ 4) Act: การปรับปรุง คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนให้ไปในตามเป้าหมายที่กำหนด (โทซาวะ, 2544: 117-122)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เพื่อมาประยุกต์ใช้ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีที่เหมาะสม และสามารถนำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อทดสอบเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่เหมาะสม กับเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองเพชรบุรี ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 339 คน (เทศบาลเมืองเพชรบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2565) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970: 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Cluster random sampling) ส่วนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 8 คน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีส่วนในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบุรี จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรีเมืองเพชรบุรี จำนวน 2 คน เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองเพชรบุรี จำนวน 1 คน กับข้าราชการท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี จำนวน 1 คน รองปลัดเทศบาลเมืองเพชรบุรี จำนวน 2 คน หัวหน้าส่วนงาน (กองการเจ้าหน้าที่) จำนวน 1 คน รวมจำนวน 8 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.992

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะคำถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองเพชรบุรี ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป และเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) แล้วนำข้อมูลมาทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4. การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้วยการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ กับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้หลักการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี นำเสนอผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการพัฒนา	ลำดับที่
1. การฝึกอบรม (Training)	4.06	0.61	มาก	4
2. การศึกษา (Education)	4.16	0.59	มาก	1
3. การพัฒนา (Development)	4.14	0.62	มาก	2
4. การเรียนรู้ (Learning)	4.09	0.61	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.50	มาก	

ตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.59) และด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.61)

2. ปัจจัยการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี นำเสนอผลการวิจัย ดังตารางที่ 2

**รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)
ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี**

ตารางที่ 2: การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) กับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

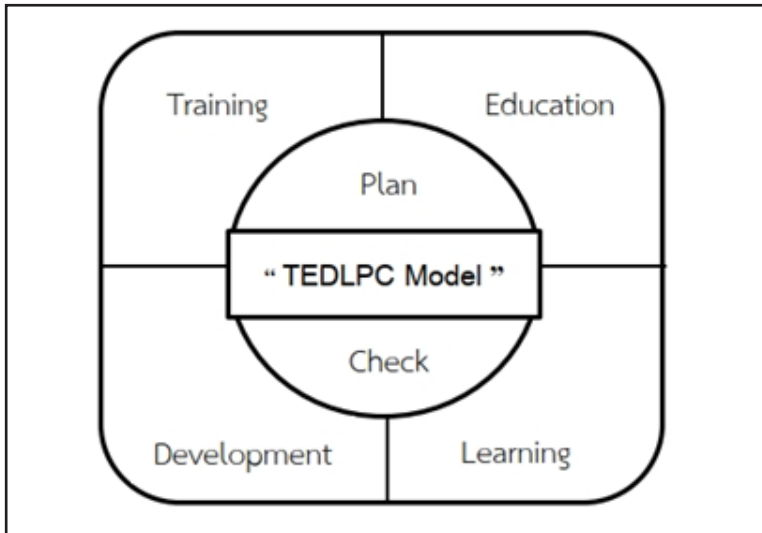
หลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.257	-	5.907	0.000***
1. การวางแผน (Plan: P)	0.248	0.266	3.582	0.000***
2. การปฏิบัติตามแผน (Do: D)	0.182	0.213	1.331	0.185
3. การตรวจสอบ (Check: C)	0.230	0.269	2.542	0.012*
4. การแก้ปัญหา (Action: A)	0.048	0.061	0.495	0.621

$R = 0.724$, $R^2 = 0.524$, $SEE = 0.494$, $F = 48.123$, $\text{Sig of } F = 0.000$

ตารางที่ 2 พบว่า จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัว
ของหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 สามารถเข้าสู่สมการได้ 2 ตัวแปร จึงตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า หลักการ
บริหารงานคุณภาพ (PDCA) ด้านการวางแผน (Plan : P) และด้านการตรวจสอบ (Check : C)
มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัด
เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.724
สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
เทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ได้ร้อยละ 52.40 และ
มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.494

3. ทดลองรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ
(PDCA) ที่เหมาะสม ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)
ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า มีรูปแบบ
“TEDLPC Model” ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1: “TEDLPC Model”

ที่มา: ชลณีภรณ์ จันทร์เขียว (2566)

ภาพที่ 1 “TEDLPC Model” (Human Resources Development of Phetchaburi Municipality Model) อธิบายได้ดังนี้ (T: Training) ด้านการฝึกอบรม, (E: Education) ด้านการศึกษา, (D: Development) ด้านการพัฒนา, (L: Learning) ด้านการเรียนรู้, (P: Plan) ด้านการวางแผน และ (C: Check) ด้านการตรวจสอบ สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่เหมาะสม ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเพชรบุรีประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน คือ 1) การวางแผน (Plan: P) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน รวมถึงต้องมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความต้องการจะพัฒนาตนเองในหลักสูตรใด และ 2) การตรวจสอบ (Check: C) การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

แล้วนำมาสรุปปัญหา อุปสรรค หรือวิธีการแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอแนะของบุคลากร โดยนำปัจจัยทั้ง 2 ประการมาบูรณาการร่วมกันกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม (Training: T) การฝึกอบรมได้เกิดความรู้ เกิดทักษะใหม่ เพิ่มพูนความรู้จากเดิมที่มีอยู่ให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้นและให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นควรมีการวางแผนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมสัมมนาที่ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับสายงานที่ต้องปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งมีการตรวจสอบการจัดสรรงบประมาณในด้านการฝึกอบรมให้กับบุคลากรให้เพียงพอกับบุคลากรในหน่วยงาน
- 2) การศึกษา (Education: E) การศึกษาต่อที่สูงขึ้นและมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการวางแผนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และควรมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของสายอาชีพของบุคลากรทุกคนว่าเป็นไปตามที่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการศึกษาต่อ
- 3) การพัฒนา (Development: D) การพัฒนางานให้ได้ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยทักษะ การสะสมความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญเชี่ยวชาญ นำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้น ควรมีการวางแผนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาดตนเอง โดยการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับงาน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่น่าสนใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) การเรียนรู้ (Learning: L) การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ โดยนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้ยืดหยุ่นสามารถเข้ากับยุคปัจจุบันและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังนั้น ควรมีการวางแผนสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างอย่างอิสระ โดยการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร รวมทั้งมีการตรวจสอบเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จึงอาจจะยังไม่พบปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งจึงทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เทศบาลเมืองเพชรบุรี มีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลเมืองเพชรบุรี มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และการเรียนรู้ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหนันทน (2559: 289–290) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการในการพัฒนาพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 2) การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ 3) การพัฒนา (Development) เป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้องค์กรเจริญเติบโต หรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าเดิม และ 4) การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่ได้มาจากการประสบการณ์อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปลี่ยนค่านิยมพื้นฐานของพฤติกรรม เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน เรือนคำ (2564: 27) เรื่องความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

2. ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ด้านการวางแผน (Plan: P) และด้านการตรวจสอบ (Check: C) มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า หลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ด้านการวางแผน (Plan: P) และด้านการตรวจสอบ (Check: C) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และตรวจสอบ แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าบรรลุผลตามแผนหรือตรวจสอบว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ พิณโท (2558: 337) วิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ได้รูปแบบที่เหมาะสม คือ TEDLPC Model กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการ และรูปแบบให้ชัดเจน รวมถึงต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่งจากรูปแบบรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกันประเด็นด้านการวางแผน และด้านการตรวจสอบ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ การวางแผน และการตรวจสอบ โดยควรมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) ด้านการพัฒนา (Development) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ให้ชัดเจน รวมถึงต้องมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความ

ต้องการจะพัฒนาตนเองในหลักสูตรใด และในการตรวจสอบควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาสรุปปัญหา อุปสรรค หรือวิธีการแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ เพิ่มชัย (2563: 170-179) เรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ต้องมีการสร้างกระบวนการพัฒนา 3 ส่วนประกอบด้วย ส่วนแรกสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตำรวจที่ดีมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ในหน้าที่ที่ทำอย่างเชี่ยวชาญ (Good Policeman) ส่วนที่สองสร้างสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์ มีการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Good Discipline) และส่วนที่สามกระบวนการสร้างให้ตำรวจมีความเข้าใจบริบท การเปลี่ยนแปลงของสังคมและสามารถปรับตัวทันการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนในการพัฒนาทุนมนุษย์นี้อยู่ภายใต้รูปแบบ 2G1U- Model หรือ ภาษาไทยที่ว่า รูปแบบ “ตำรวจดี มีวินัย เข้าใจบริบทสังคม”

บทสรุป

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารงานคุณภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ได้แก่ ด้านการวางแผน (Plan : P) และด้านการตรวจสอบ (Check: C) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่เหมาะสมคือ TEDLPC Model กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี ต้องมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการ และรูปแบบให้ชัดเจน รวมถึงต้องมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานว่าต้องการจะพัฒนาตนเองในด้านใด และด้านการตรวจสอบต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาหาวิธีการแก้ไขปัญหาคต่อไป ซึ่งหน่วยงานสามารถนำรูปแบบที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการฝึกอบรม (Training) หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับการทำงาน รวมทั้งควรจัดฝึกอบรมและสัมมนาในรูปแบบใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ทันสมัย และได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ
2. ด้านการศึกษา (Education) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาด้านภาษาต่างประเทศ และหน่วยงานให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
3. ด้านการพัฒนา (Development) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง
4. ด้านการเรียนรู้ (Learning) หน่วยงานควรนำข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
5. ด้านการวางแผน (Plan: P) ควรมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน รวมถึงต้องมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความต้องการจะพัฒนาด้านใดในหลักสูตรใด
6. ด้านการตรวจสอบ (Check: C) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาสรุปปัญหา อุปสรรค หรือวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อหาทางช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว
7. ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do: D) ควรปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้ และควรประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานให้บุคลากรทุกคนทราบ
8. ด้านการแก้ปัญหา (Action: A) ควรมีการนำผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประเมิน วิเคราะห์ และหาทางแก้ไขหรือปรับปรุงก่อนที่จะนำไปใช้ในครั้งต่อไป

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่เหมาะสม คือ TEDLPC

Model กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผนในเรื่องงบประมาณ วิธีการ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน รวมถึงต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และการตรวจสอบต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดผล ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมาหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่งหน่วยงานสามารถนำรูปแบบที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

รายการอ้างอิง

- ชลณัญญ์ จันทรธิยา. (2566). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐศาสนประศาสนศาสตร). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เทศบาลเมืองเพชรบุรี. (2565). *ข้อมูลพื้นฐาน*. <http://www.phetchaburicity.go.th/home/index.php>
- เทอดศักดิ์ บัวสอน, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, และ ภักดี โพธิ์สิงห์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โทชาวะ. (2544). *คิดใหม่ ทำใหม่ ด้วยไคเซ็น (Quality Management)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วีระวัฒน์ พิณโท. (2558). การพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ภาคตะวันออก เชียงเหนือ. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 331-339.
- สุนันทา เลาหนันทน. (2559, มกราคม-มิถุนายน). รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กร. *วารสารราชชนก*, 13(1), 287-291.
- แสงเดือน เรือนคำ. (2564). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 27-42.

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA)
ของเทศบาลเมืองเพชรบุรี อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี. (2562). *งานบุคคล*. <http://phetchaburilocal.go.th/public/>
- อภिरักษ์ เพิ่มชัย. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Received: December 22, 2023

Revised: February 25, 2024

Accepted: February 28, 2024