

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี*
The Human Resource Development of Personels in Local
Administrative Organizations of Nongwua So in Udonthani
Province*

दनय लामकाम¹, सगुसा फुमंगकुलसुरिया² และปรีชา หอมประภท³
Danai Lamkham¹, Sangausa Phumongkolsuriya² and Preecha Hompraphat³

Received : February 3, 2023; Revised : March 4, 2023; Accepted : March 4, 2023

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี รวม 234 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Sample) และ F-test (One Way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ผลเปรียบเทียบความ

¹คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิจญบัณฑิต; Faculty of Political Science, Pitchayabandit College, Thailand; e-mail : namedanai@gmail.com

²คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิจญบัณฑิต; Faculty of Political Science, Pitchayabandit College, Thailand.

³คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิจญบัณฑิต; Faculty of Political Science, Pitchayabandit College, Thailand

คิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการรับราชการ และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการรับราชการ และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, จังหวัดอุดรธานี

Abstract

The objectives of the research were 1, to study the level on human resources development and the level on developing problems for human resources in local administrative organizations of Nong Wuaso District in Udonthani Province and 2, to compare the concepts towards developing on human resources and the problems on developing of human resources by diving on personel factors. The instruments using for study were questionnaires on purposive groups for 234 persons from the personals in local administrative organizations of Nong Wua so District in Udonthani. The statistics using for data analysis included frequency, percentage, mean and standard deviation. the hypothesis testing included t-test (Independent Sample) and F-test (One Way ANOVA). The results of findings were as follows: The levels on development for human resources and the problems on development for human resources in the administrative organizations were in the highest levels. The results of comparison on concepts towards the levels on development of human resources were founded that the persons with difference of gender educational level, the length of working, the status of being officer and being in service of the office were statistical significant different at.05 level. The results of comparison on the concepts towards the level of problems on development for human resources were statistical significant at. 05 level for the persons with difference of the personnel factors as mentioned.

Keywords : Local Administrative Organization, Development on Human Resource, Udonthani Province

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารคน หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็น ระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา (เขาว์ โจรจนแสง, 2544 : 135)

เมื่อกล่าวถึง “ทรัพยากร” ก็มักจะนึกถึงทรัพยากรธรรมชาติ อันหมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งมนุษย์สามารถนำทรัพยากรเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในรูปลักษณะต่างๆ ได้ เช่น น้ำ ถ่านหิน แร่ธาตุ โดยที่ทรัพยากรชนิดนี้ถ้าใช้มากก็อาจหมดไปได้ จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สิ้นเปลือง ส่วนทรัพยากรที่ไม่สิ้นเปลือง เช่น น้ำทะเล ฝน แสงอาทิตย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่า มีประโยชน์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ ในขณะเดียวกัน ถ้าพูดถึง “ทรัพยากรมนุษย์” ย่อมหมายถึง “คน” ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่สำคัญจะต้องใช้การจัดการ การพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรธรรมชาติทั้งหมด แม้ว่ามนุษย์จะไม่ใช้วัตถุหรือทรัพย์สินแต่ต้องถือว่าเป็นทรัพยากรในการจัดการที่ซื้อหาได้ด้วยเงิน ไม่ได้ง่ายนัก และการที่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รัฐได้ให้ความสำคัญเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง

โดยตรงของประชาชน ในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน (โกวิท พวงงาม, 2560 : 13) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์กรมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กรผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และด้วยเหตุนั้นมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2540-2544) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ (ปราโมทย์ อินสว่าง, 2557)

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กร จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแข่งขันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กร ซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น (ประเวศน์ มหารัตนสกุล, 2547: 165-173) ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ทรัพยากรต่าง ๆ (Resources) ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และได้ผลดีที่สุดจึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งขององค์กร เพราะจะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรด้านอื่น ๆ ขององค์กรในการที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้จัดการหรือดำเนินงานให้แก่องค์กรในการที่จะแสวงหาทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่องค์กรด้วย หากบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดประสิทธิภาพ

ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านั้น ก็จะถูกนำไปใช้อย่างไรประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาศูนย์บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2530 : 83)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี เพื่อ ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งทั่วประเทศได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายองค์กรที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่
 - 1.1 การฝึกอบรม
 - 1.2 การศึกษาต่อ
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

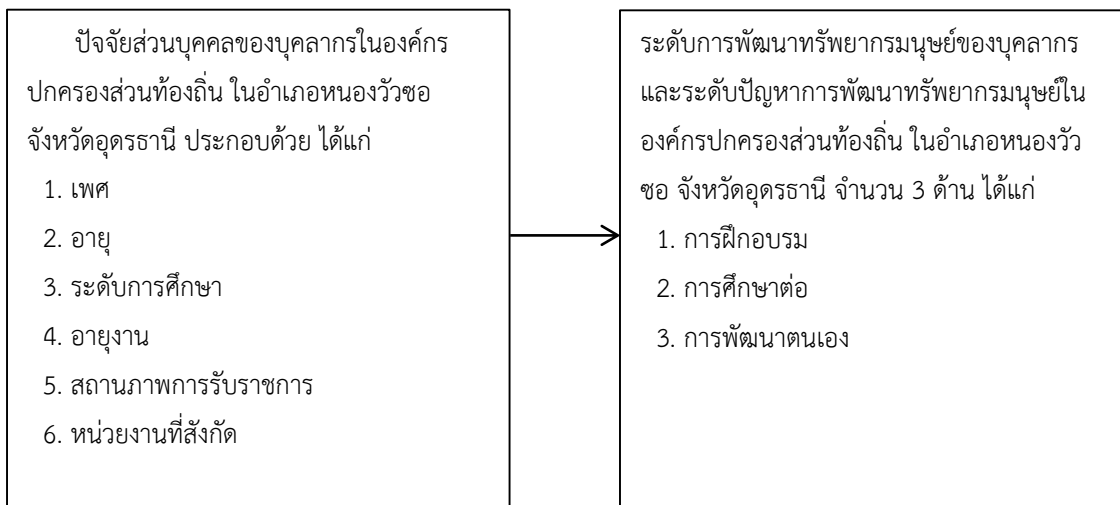
2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาต่อ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี มีกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด 563 คน (ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565)

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด 234 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยด้วยการใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่

95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 9 กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี 9 แห่ง ตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละองค์กร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 9 แห่ง ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ลักษณะของคำถามเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Open-ended Question)

6. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ผลงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

6.2 จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยคำถามที่ต้องการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหา

6.3 ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบเครื่องมืออีกครั้งหนึ่งในขั้นตอนนี้ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเข้าใจของภาษา ความเข้าใจตรงกันของคำถาม

6.4 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ

6.5 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน และนำเครื่องมือที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยคำนวณหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 เป็นต้นไป เป็นข้อที่นำไปใช้ได้

6.6 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญเสนอคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน

6.7 วิเคราะห์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) (ทองใบ สุดซารี, 2549 : 131) ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลได้ค่าเท่ากับ 0.842

6.8 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

7.1 ผู้ศึกษาทำการศึกษาเกี่ยวข้องกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

7.2 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 234 ฉบับ

7.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และเก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

8. การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงข้อมูลเป็นรหัสตัวเลขและบันทึกลงในสื่อคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

8.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) และประกอบกราฟนำเสนอแบบตาราง

8.2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาแปรค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับพฤติกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (วิชิต อ้วน, 2548 : 181)

8.3 ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์

เคราะห์โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จำแนกและจัดหมวดหมู่ แล้วสรุป
เป็นประเด็นหลักและพรรณนาข้อความอย่างละเอียด

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

9.1 การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

(1) ร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542: 101)

(2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542: 102)

(3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2542: 106)

9.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่

(1) t-test (Independent Sample)

(2) F-test (หรือ One Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี

ของเชฟเฟ้ (Sheffe's Method)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 มีอายุ
ระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อย
ละ 59.40 มีสถานภาพการรับราชการเป็นข้าราชการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และ
สังกัดเทศบาลตำบลทุกตำบล จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.53

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.21	0.49	มากที่สุด	2
2. ด้านการศึกษาต่อ	4.14	0.56	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.28	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.21	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.21$, S.D.= 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X}=2.37$, S.D.=0.88)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม

ระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.10	0.52	มาก	3
2. ด้านการศึกษาต่อ	4.19	0.51	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.22	0.49	มากที่สุด	1
รวม	4.17	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 0.51) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.52)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเรื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพราะบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียง

แรงงานเท่านั้นแต่เป็นทุนทางสังคมและสินทรัพย์ ขององค์กร ที่มีผลต่อการสร้างโอกาส ของการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคตนอกจากนี้ยังเป็นรากฐานสำคัญที่จะปกป้องการให้สามารถโต้ตอบกับสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เกิดจาก สิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมั่นใจ ตามที่ Gilley & Eggland, 1990 (อ้างถึงใน สายทิพย์ รัตนสารี, 2553 : 18) ได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการหมายถึงการนำกิจกรรมที่มีการเน้น กำหนดและวาง รูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย อู่รุณ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้แสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การทางการศึกษาคือเพื่อพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญงาน

2. ระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ทำให้การสำรวจความต้องการทำได้ไม่เท่าที่ควร อีกทั้งตัวแทนจากแต่ละหน่วยงานที่เข้าประชุมเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรนั้นส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทำให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่จึงเน้นการพัฒนา บุคลากรที่รับราชการ และการพัฒนาบุคลากรทำได้เป็นกลุ่มใหญ่ไม่ได้เจาะตามหน้าที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานและหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านได้ผลลัพธ์ไม่ตรงกับเป้าหมายที่วาง และที่สำคัญการจัดสรรงบประมาณที่ได้ ในระหว่างปีงบประมาณจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนาต่างๆตามงบประมาณที่ได้รับ และทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาการพัฒนา ทรัพยากร ด้านการฝึกอบรมนั้น สอดคล้องกับ ญัฐิรา เจริญบุญ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหามากที่สุดคือ ขาดการจัดทำแผนพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการฝึกอบรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมว่าสามารถปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่ และควรมีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร

1.2 ด้านการศึกษาต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน ให้บุคลากรสามารถเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่ความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนให้ได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ และควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยการจัดทำ Focus Group

เอกสารอ้างอิง (References)

- โกวิทย์ พวงงาม. (2560). การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเชียเพรส จำกัด.
- เขาว์ โรจนแสง. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. เอกสารชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่ 11. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ณัฐริรา เจริญบุญ. (2549). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปราโมทย์ อินสว่าง. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>. สืบค้น 11 ตุลาคม 2557.
- สมาน รังสิโยภักษ์. (2530). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สายทิพย์ รัตนสารี. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี อำเภอเมืองจังหวัด อุทัยธานี**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย อุ่อรุณ. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Gilley, J. W. and Eggland, S.A. (1990). **Principles of Human Resource Development**. New York: Addison-Wesley.
- Yamane. (1967). **Taro Statistic: An Introductory Analysis**. New York: Harper & row.

