

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF WAENG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY IN PHONTHONG DISTRICT, ROI – ET PROVINCE

มนัส พรรณะ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแวง

Manus Panna

Permanent Secretary of Waeng Subdistrict Administrative Organization
Corresponding Author E-mail: Manus_pan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด และ (2) เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ประชากรศึกษาทั้งหมด คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 37 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; เทศบาลตำบล;

Abstract

This research aimed to (1) study the human resource development of Waeng Sub-District Municipality, and (2) compared the human resource development of Waeng Sub-District Municipality, classified by Age and Education Level. The population was a total of 37 personnel of Waeng Sub-District Municipality. The tool used in this process was a 5 levels estimation questionnaire with its reliability value of .99 analyze by percentage, frequency, mean, standard deviation, t – Test and One Way ANOVA.

The research results were: (1) the human resource development of Waeng Sub-District Municipality had mean in high level, When considering each aspect, it was found that At a high level in all aspects is Training, development, education. (2) Comparing the opinions of personnel towards human resource development of Waeng Sub-District Municipality, classified by age and education level There are opinions on the human resource development found different with a statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Human Resource Development; Sub-District Municipality;

บทนำ

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งผลจากพลวัตของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เราไม่สามารถจะทำนายหรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นกัน ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพ และการให้บริการประชาชนซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การปฏิรูประบบราชการ (เบญญาศิริ งามสะอาด, 2560: 245)

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศ ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เต็มประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรและมีผลต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อดึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทฤษฎี โดยเลียนแบบปรัชญาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลก ถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของทฤษฎีนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง และจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชรวิทย์ ทรงประทุม, 2549)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากกว่าองค์กรภาคส่วนอื่นเพราะมีความใกล้ชิดกับประชาชนค่อนข้างมาก บุคลากรในหน่วยงานส่วนท้องถิ่นนั้นแม้ว่าแต่ละองค์กรจะมีนโยบายและแผนงานที่รองรับไว้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรตามแผนของหน่วยงานอยู่แล้ว แต่ก็ยังเป็นแผนที่ยังไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรมากนัก จึงจำเป็นต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในหน่วยงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานได้ตรงกับ

ความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ที่ผ่านมามองเห็นว่าการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่ตอบโจทย์การพัฒนาบุคลากรมากนัก (ธนิกันต์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2564: 184)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

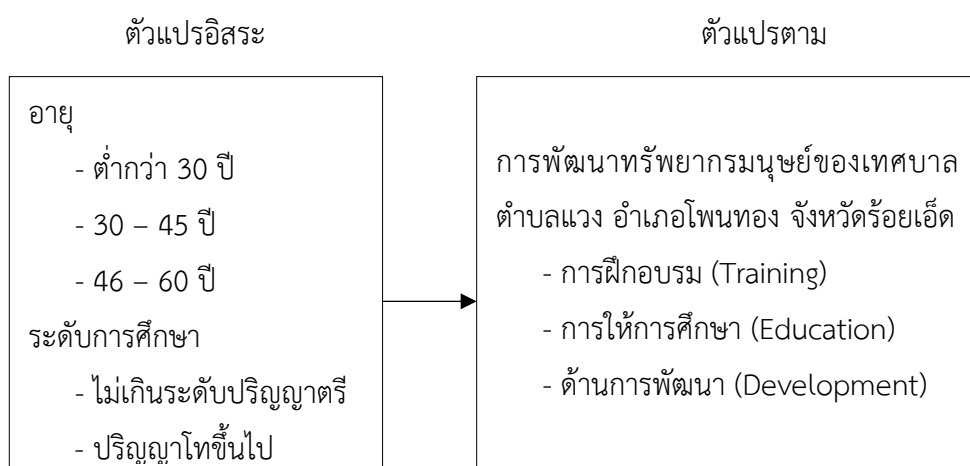
1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากจำนวนประชากรศึกษาทั้งหมด คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 37 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ทบทวนเอกสาร และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับอายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การให้การศึกษา (Education) 3) ด้านการพัฒนา (Development) โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเวียง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จากหนังสือ วารสาร ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3. สร้างเครื่องมือนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยหาค่า Index of Congruence (IOC.) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่สอดคล้องตามที่ระบุไว้

ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่หมดโดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพบว่า ข้อคำถามทุกข้อเป็นตัวแทนการวัดโดยมีค่าความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ และท่านได้แนะนำการใช้ภาษาในแบบสอบถามมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Try out) ของแบบสอบถาม (Reliability) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

5. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและหาผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นิยมใช้ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ด้วยการทดสอบความแปรปรวน

4. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.) การทดสอบค่าที่ (t – Test) และการทดสอบความแปรปรวน (One – Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่สะดวกและตรงกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ตัวเข้าอบรมสัมมนา สอดคล้องกับเบญญาศิริ งามสะอาด (2560: 251) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระบบให้แรงจูงใจค่าเฉลี่ย ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อะไรและการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าได้พัฒนาตนเองมาบ่อยครั้งทำให้มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมหลากหลาย สอดคล้องกับธนศพล อินทร์จันทร์ (2565: 242) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปได้เชื่อมโยงการแสวงหาความรู้และมีแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเองดีกว่า สอดคล้องกับพระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อปี และตำแหน่ง พบว่าประชาชนที่มีเพศ อาชีพ รายได้ต่อปี ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1) การฝึกอบรม (Training) จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรกำหนดงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมตามหลักสูตรการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง
- 2) การให้การศึกษา (Education) จากผลการวิจัย ควรจัดงบประมาณสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของบุคลากร ควรอำนวยความสะดวกและสนับสนุนบุคลากรที่ศึกษาต่อ
- 3) 3) ด้านการพัฒนา (Development) จากผลการวิจัย ควรจัดโครงการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านต่าง ๆ ควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งสู่การคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบล เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมจริยธรรม

องค์ความรู้ที่ได้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลแวง อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development*. 6(2). (มีนาคม – เมษายน 2564), 182 – 196.
- ธนศพล อินทร์จันทร์. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 7(2) (เมษายน – มิถุนายน 2565), 246 – 254.
- เบญญาศิริ งามสะอาด. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางการบริหารจัดการแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 11(1). (มกราคม - เมษายน 2560), 242 – 254.
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชรวิ ทรวงประทุม. (2549). มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.