

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ
ของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ¹

The human resource development affecting the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon ratchatani Province.

ภาณุพงษ์ ไยสุข ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี และ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน 53 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี 2) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ระดับสูง และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิผลขององค์การ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study of The human resource development affecting the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province. aimed to 1) Study the human resource development of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province 2) Study the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province and 3) Study The human resource development the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province. Which this research is quantitative research and survey research. The sample used in this study was personnel in Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province consists of 53 executives, municipal administrators, Municipal Council members, Government officials and Employees. By using questionnaires as a tool for data collection. And analyzed data using descriptive statistics such as percentage, mean standard deviation Test hypotheses and report results with inferential statistics. By analyzing The human resource development with the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province. By using Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the analysis revealed that 1) Personal factors had no effect on the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province. 2) Human Resource Development Factors Affecting the Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province found that there was a positive relationship. moderate statistically significant at the .01 level. 3) The Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province found that the overall at a moderate level. And 4) Human resource development and Organization effectiveness of Huayrua Subdistrict Municipality, Khueang Nai District, Ubon Ratchatani Province have a positive relationship at a moderate level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Human resource development, Organization effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคใหม่ เป็นยุคแห่งดิจิทัลที่สามารถกล่าวได้ว่า เป็นโลกยุคที่เทคโนโลยีคือวิถีชีวิตของมนุษย์ สังคมโลกมีการวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว นอกจากจะเป็นสังคมอย่างไร้พรมแดนแล้ว ปัจจุบันยังเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงมาก บางท่านให้คำจำกัดความว่า “ยุคไปไวมาไว” เหตุนี้เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่มีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนในทุกมิติ (Digital Transformation) ยกตัวอย่าง หากมองปรากฏการณ์ย้อนหลังกลับไปในอดีตประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าโทรศัพท์มือถือมีไว้ใช้ประโยชน์เพียงการติดต่อสื่อสาร และการบันเทิง หากแต่โลกปัจจุบันโทรศัพท์มือถือเมื่อผสมผสานเข้ากับสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่แล้ว โทรศัพท์มือถือกลายเป็นพลังอำนาจที่สามารถสร้างโอกาสและทำลายล้างพลิกโฉมยุคเดิมไปอย่างสิ้นเชิง มือถือสามารถเป็นตลาดขนาดใหญ่ เป็นธนาคารเคลื่อนที่ เป็นแหล่งเรียนรู้และเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเป็นพื้นที่หนึ่ง(Area)ที่ทำให้คนมีบทบาทมากขึ้นบนโลกไร้พรมแดนเกิดสถานะใหม่ที่เรียกว่า “ชาวเน็ต”(Netizens) นอกจากนี้แล้ว สิ่งสำคัญที่ถูกกล่าวถึงอีกประการ คือ “นวัตกรรม” (Innovation) เป็นสิ่งที่ถูกคนนำมาใช้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการแก้ปัญหาที่โลกกำลังเผชิญ เช่น โรคระบาดสาธารณสุข การดูแลสุขภาพ ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้อยู่รอดและมีขีดความสามารถการแข่งขันในยุคปัจจุบัน เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าโลกยุคปัจจุบันหมุนเร็วมากขึ้นด้วยพลังของเทคโนโลยี ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด 19 ที่เข้ามาผสมโรงแล้ว ยิ่งเป็นตัวเร่งปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของทุกคนบนโลกในทุกช่วงวัยทั้งเด็ก วัยรุ่น วัยทำงาน และผู้สูงอายุ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ บนโลกนี้ที่ต้องมีการปรับตัวตัวเองเพื่อให้ทันต่อโลกและสถานการณ์แห่งยุค

องค์กร (Organization) ในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัต ทำให้ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทตามแต่ช่วงเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังกล่าว ด้วยเหตุแห่งการที่องค์กรต้องปรับตัวให้ทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงนี้เอง องค์กรซึ่งเป็นการรวมตัวกันอย่างเป็นระบบ หรือเป็นการจัดการที่มีการร่วมมือและประสานงานกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงมีความท้าทายและความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี นั่นคือ การพัฒนา “คน” หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพราะคนเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่า หรือเปรียบเสมือนทุนมนุษย์ (Human capital) ที่สามารถเรียนรู้พัฒนาและเพิ่มมูลค่าได้ตลอดเวลา หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ คนในองค์กร มีขีดความสามารถสูงก็จะส่งผลให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) และประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับสูงที่จะช่วยสร้างความมั่นคงและแข็งแกร่งแก่องค์กร ให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

องค์การภาครัฐ (Government Organization) เป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการแก่ประชาชนในลักษณะการจัดบริการสาธารณะ โดยไม่หวังผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ องค์การภาครัฐหรือหน่วยงานของรัฐในประเทศไทย มีหน้าที่และอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน มีหลักสำคัญซึ่งได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในมาตรา 3/1 ว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน” ทั้งได้จัดระเบียบการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) การบริหารราชการส่วนกลาง 2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ 3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 ได้บัญญัติว่า “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานของรัฐเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนต้องปฏิบัติราชการโดยยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งภายใต้หลักการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย การบริหารเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายสำคัญและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของรัฐเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ ผลของการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานีเป็นอย่างไร
2. ประสิทธิภาพขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
2. ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
3. ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler and Zeace Nadler (1980 : อ้างในศิริพร เชาวลิต,2559 หน้า 85) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดประสบการณ์และการเรียนรู้ (Learning) ให้แก่บุคลากรในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และ Gilley & Egglend (1989 : อ้างถึงในอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ ,2559 ,หน้า 7) ได้นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การโดยที่ประสิทธิผลขององค์การนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขันหรือความสามารถในการทำกำไรขององค์การ โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และ การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

สรุปความหมายได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่นำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Gilley & Eggland (1989 : อ้างถึงในอนุชาติ ปิยนราวิชัย, 2559 หน้า 26) ได้เสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และ 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาให้ได้ซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เห็นผลได้ในระยะสั้น ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาของพนักงาน และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน

2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ ชุดของกิจกรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลไปพร้อมๆ กับการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานโดยผ่านชุดขั้นตอนที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน

3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาองค์การมีพื้นฐานมาจากสมมติฐานและค่านิยมที่ว่า ทุกคนนั้นถูกขับเคลื่อนจากความต้องการที่อยากจะให้ตนเองเจริญเติบโต และจากความต้องการขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทายและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีนัยต่อความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน

สรุปได้ว่า กิจกรรมหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์การ

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

Fielder (1967 : อ้างถึงในสุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต, 2560 หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้และถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

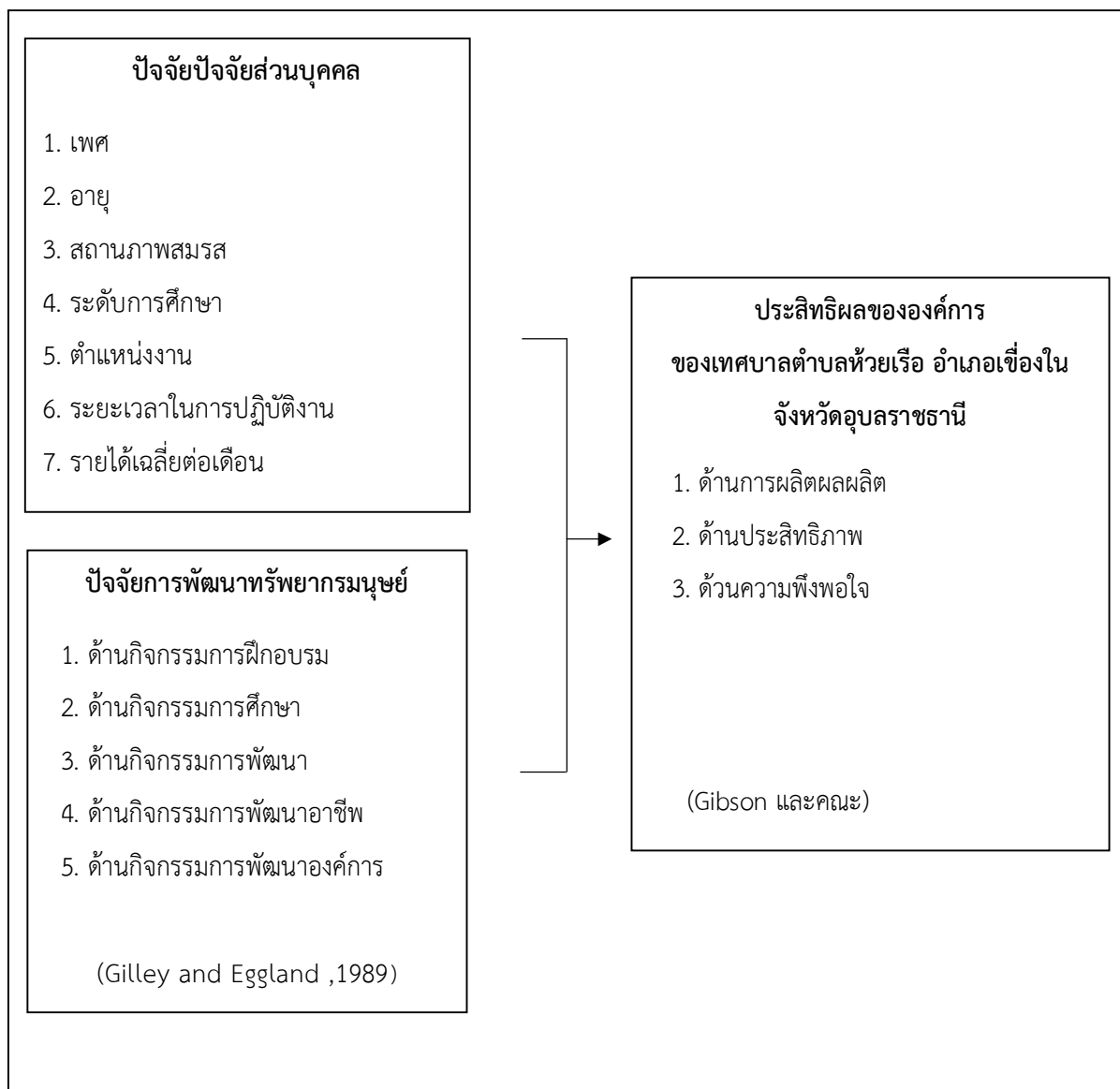
สรุปความหมายของประสิทธิผลได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

องค์ประกอบของประสิทธิผล

Gibson และคณะ (อ้างถึงในสุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต, 2560 หน้า 25) ได้กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลองค์การ เกิดจากการผสมผสานระหว่างตัวชี้วัดของประสิทธิผลองค์การกับมุมมองด้านมิติเวลาที่จำแนกออกมาตามระยะเวลาโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยตัวชี้วัดระยะสั้น ประกอบด้วย การผลิตผลผลิต ความพอใจ และประสิทธิภาพ ในส่วนของตัวชี้วัดระยะกลาง ประกอบด้วย การพัฒนา และการปรับตัว และตัวชี้วัดระยะยาวก็จะวัดจากการอยู่รอดขององค์การ

ผู้ศึกษารูปได้ว่า องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผล มีนักทฤษฎีได้วิเคราะห์และกำหนดขึ้นมาใช้ เป็นเกณฑ์ในการวัดที่แตกต่างกันออกไป ไม่ได้มีเกณฑ์วัดที่เฉพาะเจาะจงแน่นอนตายตัว ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำเกณฑ์วัดประสิทธิผลนั้นไปใช้กับองค์การนั้น ๆ ในการศึกษา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยจึงใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางทฤษฎีของ Gibson และคณะ โดยจะใช้ตัวชี้วัดระยะสั้นมาเป็นตัวแปรตามในการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการผลิตผลผลิต 2) ด้านประสิทธิภาพ และ 3) ด้านความพึงพอใจ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ และปรับกรอบแนวคิดตามความเหมาะสมให้สอดคล้องสภาพการณ์บ้านเมืองและสังคมไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบลห้วยเรือ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น 53 คน โดยทำการสำรวจประชากรทั้งหมด 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลขององค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 67.92) มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี (คิดเป็นร้อยละ 28.30) มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน (คิดเป็นร้อยละ 71.70) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 50.94) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี (คิดเป็นร้อยละ 43.40) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 50.94)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) ด้านกิจกรรมการศึกษา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์การ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) ด้านกิจกรรมการพัฒนา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) และด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับ คือ ด้านประสิทธิภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) ด้านการผลิตผลผลิต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) และ ด้านความพึงพอใจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ว่า มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .519, sig. = .000$)

6. ผลทดสอบสมมติฐาน ระดับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.384

7. ผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลขององค์การของเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าองค์กรและบุคลากรได้ให้ความสนใจในการพัฒนาคนในหน่วยงานหรือพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมมากที่สุด องค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งฝึกอบรมภายในหน่วยงานโดยหน่วยงานจัดขึ้นเอง หรือส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน พร้อมทั้ง ทบทวนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

2. ด้านกิจกรรมการศึกษา องค์กรหรือหน่วยงานต้องดำเนินนโยบายส่งเสริมด้านกิจกรรมการศึกษา ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ตามความสนใจ การจัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และการจัดหาทุนการศึกษาสนับสนุนให้เกิดแรงบันดาลใจในการศึกษาต่อมากขึ้น เป็นต้น

3. ด้านกิจกรรมการพัฒนา ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรต้องมีความรู้ และทักษะเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น หน่วยงานต้องส่งเสริมให้การสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะตามที่บุคลากรมีความสนใจเพื่อการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เช่น การพัฒนาด้านความรู้ และทักษะให้สอดคล้องยุคดิจิทัล เป็นต้น

4. ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนาอาชีพมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้นหน่วยงานต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาอาชีพอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมุ่งให้บุคลากรมีเป้าหมายในอาชีพการงาน ผ่านการทำแผนที่เส้นทางอาชีพ (Career path) พร้อมทั้งต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การดียิ่งขึ้น

5. ด้านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เป็นอีกหนึ่งด้านที่มีความสำคัญที่หน่วยงานต้องส่งเสริมให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เป็นหน่วยงานแห่งความสุข (Happy Workplace) เช่น สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการทำงาน จัดสถานที่หรือบรรยากาศภายในหน่วยงานให้มีความร่มรื่น จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การหรือหน่วยงาน
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร ระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ
4. ควรนำผลการศึกษาวិจัยไปนำไปใช้ในกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยเรือ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับจังหวัด หรืออาจมีการศึกษาวิจัยโดยขยายขอบเขตอื่นเพิ่มเติม เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาวิจัยครั้งหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น อันเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษาและการจัดการองค์การต่อไป
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร ระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ

บรรณานุกรม

- นายอนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 12 (ฉบับพิเศษ). (2560), 168-184.
- ศิริพร เขาวลิต. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ปีที่ 4 ฉบับที่ 1. (2559), 85-100.
- พัชรินทร์ คณิตชรางกูร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อรรถพล หวังสู่วัฒนา. (มปป). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทไทยเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรพรรณ หนูเสน. (มปป). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- คู่มือหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2563). กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- อนันต์ บุญสนอง. (2555). อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร. วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก ปีที่ 30 ฉบับที่ 1. (2555), 140-160.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต เล่ม 20 ฉบับที่ 1. (2562), 64-77.

ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติด้านการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 5 ฉบับที่ 3. (2560), 389-403.

บุรฉัตร จันทร์แดง และ รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาส. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีที่ 4 ฉบับที่ 1. (2560), 29-44.

สมคิด ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาใน องค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์