

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : ธนิต เหมี่ยมสมบัติ

ปริญญา : ประ.ศ. (ยุทธศาสตร์พัฒนาภูมิภาค)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) และการวิจัยแบบมุ่งอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์ (Explanatory Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

วิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages Sampling) การสร้างแบบสอบถามตามแนวทางของวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Method) และสหสัมพันธ์แคนนอนิคอล (Canonical Correlation Analysis) ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม และวิพากษ์รูปแบบจากผู้มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) ระยะที่ 3 นำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามไปทดลองกับพนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ทดลองใช้เป็นเวลา 3 เดือน แล้วจัดทำรายงานเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรตามแบบ

วัดซ้ำ (MANOVA : Repeated Measures) โดยนำผลจากการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มี 4 ปัจจัย 5 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มี 2 ตัวแปร คือ (1) องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (2) การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใฝ่กว้างใจกัน ขอมรับซึ่งและกัน 2) ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มี 1 ตัวแปร คือ ความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง 3) ปัจจัยด้านการจูงใจ มี 1 ตัวแปร คือ คนในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเอง 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มี 1 ตัวแปร คือ มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีกิจกรรมอบรม 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) การอบรมหัวข้อการส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ 2) การอบรมหัวข้อการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใฝ่กว้างใจกัน ขอมรับซึ่งกันและกัน 3) การอบรมหัวข้อการสร้างความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง 4) การสร้างทักษะในบทบาทหน้าที่ของตนเองและการสร้างทัศนคติหรือเจตคติต่อหน้าที่ของตนเอง 5) การพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อและการอบรม 6) การประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มทดลองมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและมีการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ใฝ่กว้างใจกัน ขอมรับซึ่งและกัน มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง ได้รับการสนับสนุนให้ได้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อและการอบรม มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลองมีผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดีขึ้น

TITLE : A Model for Human Resource Development of Municipality Officers in
Mahasarakham Province

AUTHOR : Thanit Ngiamsoambut DEGREE : Ph.D. (Regional Development Strategies)

ADVISORS : Asst.Prof. Dr. Rangsan Singhalert Major Advisor
Assoc.Prof. Dr. Saowalak Kosolkitiamporn Co-advisor

RAJABHAT MASARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

Research and development concepts were employed for an exploratory research. The research aimed to analyze the casual factors affecting human resource development of municipality officers in Mahasarakham province, to design a model for human resource development of municipality officers, to implement and evaluate the model for human resource development.

The research methodology was divided into three phases: Phase 1 focused on factor analysis affecting the human resource development of municipality officers. The sample were 400 municipality officers in Mahasarakham province. The Taro Yamane method was employed to calculate the sample size and they were selected by the multi stage sampling technique. The research instrument was a questionnaire, and the data was analyzed by the computer program. The statistics used were Discriminant Analysis, Stepwise Method and Canonical Correlation Analysis. Phase 2 was to design a model for human resource development and the critical incident technique was employed for a model design. Phase 3 focused on implementing the model to the officers of Barabue Sub-district municipality, Barabue District, Maha Sarakham Province for three months. MANOVA (Repeated Measures) was used to analyze the variance and compare the research results before and after implementing the model.

Results of the research were as follows: 1) The research findings showed that the four major factors with five variables affecting the human resource development of the municipality officer consisted of 1) organizational culture with two variables: improving sense of belonging and improving work environment focusing on transparency, trust, acceptance; 2) organizational commitment with one variable: self-esteem, 3) motivation with one variable: enhancing self development, 4) administration and management with one variable: evaluating human resource development project 2)The model for human resource development of municipality officers in Mahasarakham province consisted of six activities: 1) human resource training in creating sense of belonging, 2) improving work environment, 3) improving self-esteem, 4) improving professional skills and attitude toward their work and responsibilities, 5) self-development and 6) evaluation of the human resource development project. 3)The findings indicated that the officers of Barabue Sub-district municipality improved the organizational culture, organizational commitment, motivation and administration significantly after implementing the model at the .05 level.