

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*

EFFECTIVENESS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
OF PATHUMTHANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ดิเรก ธรรมารักษ์

Direk Thammarak

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand.

E-mail: direkphd@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 357 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 186 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.06) รองลงมา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (3.91) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (3.82) และด้านการพัฒนาทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.80) และ 2) การศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการวางแผนการประชุมบุคลากรในองค์กรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อขอรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะ และมอบนโยบายเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายใน เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพบปะสังสรรค์และนันทนาการร่วมกัน จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร

*Received: 24 August 2020; Revised: 30 November 2020; Accepted: 8 December 2020



คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the effectiveness of human resource management of the Pathumthani Provincial Administration Organization and 2) to study the guidelines for developing the effectiveness of human resource management of Pathumthani Provincial Administrative Organization. Both quantitative and qualitative methods were conducted with 186 out of 357 personnel of the Pathumthani Provincial Administrative Organization, with the sample size determination confirmed with Krejcie and Morgan (1970: 608). Data were collected by questionnaires and interviewed 5 executives. The acquired data were analyzed for certain percentages, arithmetic means, standard deviations, T-test and one way Anova (F-test).

The results of the data analysis showed the study that 1) the effectiveness of human resource management of Pathumthani Provincial Administration Organization was at a high level (3.90) based on a 5 point Likert Scale. When considered in each aspect, it was found that all 4 aspects are at a high level. The strongest areas of management were found in firstly the human resource planning with an average measure of (4.06). Secondly, it maintained the human resources with a measure of (3.91). Thirdly, it recruited the human resources with a measure of (3.82). The least average measure was human resources development with a measure of (3.80). And 2) the study of guidelines for developing the effectiveness of human resource management of Pathumthani Provincial Administrative Organization found that human resource planning should arrange monthly personnel meetings in the organization to receive any problems, suggestions and give a policy regarding operational guidelines. Recruiting human resources with internal selection and selection committee should be established recruiting process is transparent, pure and fair. According to human resource development, there should be a systematic human resource development plan. Human resource retaining, there should organize activities to meet, socialize and recreation together, establish a fund to improve the quality of life and promote welfare for personnel in the organization.

Keywords: Effectiveness, Human Resource Management, Provincial Administrative Organization



บทนำ

การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น นับแต่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ทำให้ระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง มีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ จะให้อำนาจแก่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การย้าย หรือ การโอน (ย้าย) การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การช่วยราชการ และการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งถือเป็นเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ โดยมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง และการจัดบริการสาธารณะ โดยมีงบประมาณ บุคลากร และมีอำนาจหน้าที่ตามที่มีกฎหมายียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กำหนดให้กระทำได้ จึงเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ด้านบุคคล เพราะบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด จึงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารงานบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุด ที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น
2. การจัดองค์กร หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน
3. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
4. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่า สมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุตามมาตรฐาน หรือจุดมุ่งหมายมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง (นพพร พิพิธจันทร์, 2543)

การบริหารนั้น “คน” มีความสำคัญมาก ด้วยเหตุผลที่ “คน” นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรทางการบริหาร “คน” ยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน การควบคุมงานและการประเมินผลงาน (นพพร พิพิธจันทร์, 2543) ที่ได้

กล่าวถึงความสำคัญของคน พอสรุปได้ คือ การดำเนินงานขององค์กร คนเป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์กรจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใด หากคนในองค์กร



ขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เมื่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้บรรจุคนที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการเข้าทำงานแล้ว ครั้นระยะเวลาผ่านไป องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนเหล่านั้น

การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดระบบ ระเบียบ และดูแลให้บุคลากรทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุด งานบริหารบุคคลเป็นงานที่สลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากรเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กร (อำนาจ แสงสว่าง, 2544) และการประเมินผลงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

ทรัพยากรในการบริหารการจัดการ หรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. คน (Man) เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้น การบริหารจึงให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด
2. เงิน (Money) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินการต่อไปได้
3. วัสดุ (Materials) วัสดุหรือวัตถุดิบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต
4. เครื่องจักร (Machine) เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีศักยภาพที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

วิธีการบริหาร หรือวิธีการปฏิบัติ (Management or Method) การจัดการหรือการบริหารในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยระบบการผลิต หรือระบบการให้บริการต่าง ๆ หากมีระบบที่ชัดเจนตลอดจนมีระเบียบ ขั้นตอน วิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2550)

องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ก็อาจจะถูกมองข้ามและไม่มีการเอาใจใส่ดูแลพัฒนาเท่าที่ควร เช่น การขาดการฝึกอบรม หรือมีการคัดเลือกและสรรหาจากแหล่งที่ไม่มีคุณภาพ ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร การแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารที่ดีจึงควรที่ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือก “คน” ให้เหมาะสมกับ “งาน” และตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดำเนินการ (พยอม วงศ์สารศรี, 2548)



เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ก็เป็นการยากที่จะการบริหารงานจะบรรลุตามความมุ่งหมาย (วณิชยา ภัทรธรรมธ, 2552)

จากผลการตรวจรับรองการดำเนินการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.2561 โดยจังหวัดปทุมธานี (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2561) เป็นผู้ตรวจประเมินองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งคณะทำงาน (Core team) ของจังหวัดปทุมธานี ได้ทำการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปี พ.ศ.2561 โดยการประเมิน รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านการบริหารงานบุคคล
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
4. ด้านการบริการสาธารณะ

ซึ่งพบประเด็นปัญหาตามเกณฑ์การประเมิน ได้แก่

1. ความล่าช้าในการจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลังด้านบุคลากร ไม่เป็นไปในห้วงเวลาที่ระเบียบและหนังสือสั่งการกำหนด

2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ยังขาดการนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์ เช่น การกำหนดตำแหน่งโดยวิเคราะห์ว่า สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นอย่างไร ขาดการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

3. ขาดการประเมินผล การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งการประเมินผล หมายถึง การนำข้อมูลพื้นฐานมาแปรสภาพ เพื่อแปรสภาพการใช้ประโยชน์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์

4. มิได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วงรอบ

5. มิได้กำหนดจำนวนวัน เวลา ในการปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนวันมาสาย โดยจัดทำหลักเกณฑ์และประกาศให้ข้าราชการได้รับทราบเงื่อนไข เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ โดยมีการวิเคราะห์ถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่

6. การออกคำสั่งทางราชการเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่แทน หรือปฏิบัติราชการแทน ในตำแหน่งผู้บริหารส่วนราชการ ยังไม่ครอบคลุม และขาดการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจนั้น

7. มีการประชุมที่ไม่สม่ำเสมอ ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประชุมถ่ายทอดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน และกำหนดกรอบตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการแต่ละบุคคล ทางด้านปริมาณงานและกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ และดำเนินการ



ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของแต่ละบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และมีการติดตามและรายงานผลในแต่ละเดือน

8. ขาดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ โดยกระทำในรูปคณะทำงาน และมีการประชุมและปฏิบัติตามแผน

9. ขาดการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรประจำปี และมีการฝึกอบรมพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนัก ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และมีการสรุปผลรายงานการฝึกอบรมแก่ผู้บริหาร ซึ่งพบมีเพียงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเท่านั้น

10. ขาดการจัดทำองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินของจังหวัดปทุมธานีข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ยังขาดประสิทธิภาพในแง่เสริมสร้างธรรมาภิบาล โดยเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557 – 2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มาเป็นแนวดำเนินงานด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัย เพื่อพิสูจน์และค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่และแนวคิดใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อการพัฒนาตามจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยประสงค์ที่จะทราบถึงการจัดการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รวมถึงเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยเริ่มจากการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณธรรม และมีคุณภาพ (การสอบแข่งขัน, การสอบคัดเลือก, และการคัดเลือก เป็นต้น) การธำรงรักษาและการพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร (การสร้างขวัญกำลังใจ, การอบรม การศึกษาดูงาน, การปฐมนิเทศ เป็นต้น) และการดำเนินการทางวินัย ซึ่งองค์กรและหน่วยงานของรัฐโดยทั่วไป จำเป็นต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร แต่ในการปฏิบัติราชการใด ๆ ก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคย่อมเกิดขึ้นเสมอ เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นได้ว่า ปัญหาต่าง ๆ มักจะเกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งก็คือการขาดวินัยในตนเองของบุคลากรในองค์กร



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

สมมุติฐานในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสรรหาบุคลากร

2. ด้านประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 357 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 คน



3. ด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2562 ถึง มีนาคม พ.ศ.2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยหัวข้อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์จากแนวคิดของ Luther, Gulick., and Lyndall Urwick, 1936 และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. รายได้

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 357 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561) กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 186 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เรื่องประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.23 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ



ละ 62.637 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.84 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.18

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยในระยะยาว องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.2 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการประเมินผลการดำเนินการสรรหาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครในด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมแล้ว และองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการประเมินหรือทดสอบผลหลังการฝึกอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.4 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวางแผนการจัดหาสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานทุกคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อวางแผนการจัดหา



สวัสดิการอยู่เสมอ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการสนับสนุนการจัดตั้งส่วนสวัสดิการเพื่อดำเนินงานด้านสวัสดิการให้แก่บุคลากรภายในองค์กรทุกคน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการจัดโครงการตรวจสุขภาพฟรีให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนปีละครั้ง และองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศ รายได้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเป็นประจำ และมีความสม่ำเสมอเพื่อขอรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะด้านบุคลากร ก่อนที่จะนำไปสู่แผนการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่และที่กำลังจะเปิดรับ หากพบว่ามี การขาดแคลนอัตรา กำลัง ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ควรมอบนโยบายชี้แจงความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อมูล ความต้องการของทุกฝ่ายให้รอบด้าน โดยควรจัดให้มีการวางแผนการประชุมบุคลากรในองค์กรเป็นประจำทุกเดือน อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

2.2 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรเน้นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายใน และมีการแต่งตั้งบุคลากรจากทุกฝ่ายในองค์กร เข้าร่วมเป็นกรรมการสรรหา พร้อมกันนั้นก็ให้มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการดำเนินการที่มีความเป็นอิสระและมีความเป็นกลางที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะมาสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม ขณะเดียวกัน ควรมีการประเมินผลทั้งก่อนและหลังการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม ศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้น ยังควรจัดตั้งคณะกรรมการจัดแผนการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม และมีการประเมินผลทั้งก่อนและหลังการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

2.4 ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมขึ้นในองค์กร โดยจัดให้มีกลุ่มข้าราชการ พนักงานขององค์กร เพื่อเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ และความเข้าใจกันของทุกฝ่ายในองค์กร ขณะเดียวกัน ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพบปะสังสรรค์และนันทนาการร่วมกัน มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นมากที่สุดด้วย



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานเป็นระบบ และมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลของหน่วยในระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของภาณุวัฒน์ โรจนอุดมพร ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2548 จากการศึกษาพบว่า ด้านกระบวนการการบริหารงาน มีการวางแผนพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจ การพัฒนาบุคลากร การตรวจสอบและการถ่วงดุล การให้บริการประชาชน ซึ่งการประเมินผลอยู่ในระดับมาก (ภาณุวัฒน์ โรจนอุดมพร, 2551)

2. ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง และมีการประเมินผลการดำเนินการสรรหาบุคลากรอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวิณี ยาวีปา ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า การได้มาซึ่งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในอนาคต โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังในระยะสามปี การสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบนั้น สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง โดยใช้วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในและภายนอก และเป็นไปตามแผนอัตรากำลังการคัดเลือกบุคลากร ส่วนใหญ่อาศัยหลักความรู้ ความสามารถ และความเสมอภาคเป็นหลักในการคัดเลือกบุคลากร สำหรับการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ เป็นไปด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งทำการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่น รวมถึงหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรม แต่ยังไม่ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากร สำหรับการโอนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎ ระเบียบทุกประการ (ภาวิณี ยาวีปา, 2555)

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการประเมินหรือทดสอบผลหลังการฝึกอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐิรา เจริญบุญ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ



พบพระ จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า สภาพพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกอบรมนอกงาน หรือต้องหยุดการปฏิบัติงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม (ณัฐริรา เจริญบุญ, 2551)

4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวางแผนการจัดหาสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานทุกคนในองค์กร และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อวางแผนการจัดหาสวัสดิการอยู่เสมอ มีการสนับสนุนการจัดตั้งส่วนสวัสดิการ เพื่อดำเนินงานด้านสวัสดิการให้แก่บุคลากรภายในองค์กรทุกคน และมีการจัดโครงการตรวจสุขภาพฟรีให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคน ปีละครั้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของภาวิณี ยาวีปา ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า การธำรงรักษาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ มีวิธีการจูงใจให้บุคลากรด้วยรางวัลตอบแทนที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนตำบล และระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกันเอง โดยการจัดการประชุมประจำเดือนขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติและชี้แจงข้อราชการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างได้รับทราบ การให้บุคลากรพ้นจากงานการพ้นจากตำแหน่งโดยการโอนและย้าย การเกษียณอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ มีการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการโอนและย้ายตำแหน่งอย่างมีกฎระเบียบอย่างยุติธรรม (ภาวิณี ยาวีปา, 2555)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 186 คน โดยศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสรรหาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการประชุมชี้แจงบุคลากรเป็นประจำและมีความสม่ำเสมอ เพื่อขอรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะด้านบุคลากร ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายใน เพื่อให้



กระบวนการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักคุณธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการจัดแผนการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร มีการประเมินผลทั้งก่อนและหลังการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมขึ้นในองค์กร ควรจัดให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นมากที่สุดด้วย

การวิจัยเรื่องนี้ มีบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สมควรได้รับการเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงบุคลากรเป็นประจำ จัดให้มีการวางแผนการประชุมบุคลากรในองค์กรเป็นประจำทุกเดือน อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
2. ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรจะเน้นให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ พร้อมให้มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรจะทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม
4. ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่บุคลากรทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฐิรา เจริญบุญ. (2551). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นพพร พิพิธจันทร์. (2543). *การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พยอมน วงศ์สารศรี. (2548). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภาณุวัฒน์ โรจนอุดมพร. (2551). การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภาวิณี ยาวีปา. (2555). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง. ใน *รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.



- วณิชยา ภัทรวรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ*, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). *การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2561*. ปทุมธานี : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : จุฑทอง.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.