

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

วันที่รับบทความ : 03/04/2566
วันที่แก้ไขบทความ : 20/11/2566
วันที่ตอบรับบทความ : 19/12/2566

เสวนารถ เล็กเลอสินธุ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผน ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการสรรหา ด้านการดำรงรักษา ด้านการบริหารค่าตอบแทน และ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง (2) การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : จัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากร

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาธารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อีเมล: saovanard@hotmail.com

The Development of an Activity Organization Model for Enhance Moral Behavior and Ethics: Honesty for Faculty of Education Students, Dhonburi Rajabhat University

Received : 03/04/2023

Revised : 20/11/2023

Accepted : 19/12/2023

Saovanard Leklersindhu ¹

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the human resource management of Pak Kert Sub-district Administrative Organization Nonthaburi Province (2) to compare the opinions of the human resource management of Pak Kert Sub-district Administrative Organization Nonthaburi Province. The sample group was 250 Operator selected through simple sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation t-test and F-test Analysis by using the Computer program. The results were as follows: (1) the human resource management of Pak Kert Sub-district Administrative Organization Nonthaburi Province was at a high level for all aspects. It sorted from the highest mean were Planning, Performance appraisal, Training, Recruitment, Retention, Compensation management and in term of Appointment. (2) The comparison of human resource management of Pak Kert Sub-district Administrative Organization Nonthaburi Province as classified by gender, age, marital status, education, operational period and average monthly income, it was found that they were not significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Human Resource Management, Sub-district organization, Personnel.

¹ Asst. Prof. Dr. public administration faculty of Art Ratchaphruek University e-mail: saovanard@hotmail.com

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศ และมีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตำบลที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท และยังเป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและมีความใกล้ชิดกับประชาชนในชนบท ทำให้รู้ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครอง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการไปสู่ภูมิภาค ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถดำเนินการเองได้โดยอิสระในการบริหารงานภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย แต่สิ่งที่สำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนจะเป็นผู้ที่กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ที่ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ถ้ากระบวนการบริหารงานบุคคลรวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังผลักดันให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ แต่การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคอยู่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการวางแผนบุคลากรที่ไม่ละเอียดชัดเจน การวิเคราะห์กำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและไม่ปฏิบัติตามแผน การสรรหาและการคัดเลือกไม่โปร่งใส ขาดการประชาสัมพันธ์และการรับสมัครที่ดี กำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม วิธีการและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไม่ได้ใช้หลักความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร การบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ไม่มีการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้ารับตำแหน่ง มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนไม่นำผลการปฏิบัติงานจริงมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และไม่สามารถบ่งชี้ศักยภาพของบุคคลเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแจ้งผลประเมินให้ทราบอย่างเปิดเผย ไม่ปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร ไม่มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา (บังอร บรรเทา, 2559, น. 287 - 300)

องค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยประสบกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน 1) ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาศัยเงื่อนไขตามรายได้เพียงอย่างเดียว 2) ปัญหาอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้กว้างขวาง ไม่ชัดเจน ไม่คำนึงถึงฐานะการคลัง และขีดความสามารถทางการบริหารพื้นฐานเป็นหลัก 3) ปัญหาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารยังไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจ และหน้าที่ รวมทั้งขาดทักษะและคู่มือที่จะแนะนำการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นรูปธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย และขาดประสบการณ์ในการทำงาน 4) ปัญหาด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังต้องพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้ยังไม่เพียงพอต่อการกิจที่กฎหมายกำหนดไว้ และ 5) ปัญหาด้านการขาดทักษะในการบริหารภายใต้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่มีมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน จนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานมีความบกพร่องและผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องการเงินการบัญชี และการพัสดุ (โกวิท พงงาม, 2553, น. 12-13) จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากเกร็ดยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญบางประการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตามความคาดหวัง/เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าจะต้องมีการวางแผน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด ได้ดำเนินนโยบาย และให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้เต็มกำลังความสามารถ และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ยังนำไปใช้แก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จตามเป้าหมาย และพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเข้มแข็งและมีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 669 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p. 125) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละ อบต. จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ในตอนต้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดระดับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 90-95) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายความว่า มากที่สุด
- 4 หมายความว่า มาก
- 3 หมายความว่า ปานกลาง
- 2 หมายความว่า น้อย
- 1 หมายความว่า น้อยที่สุด

ส่วนข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 2001, p. 204)

ระดับคะแนน 4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ คือหาความตรงโดยค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และนำเครื่องมือทดลองใช้กับ อบต. จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้ความเที่ยงโดยหาค่า Alfa Coefficient ได้ค่าเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏฯถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนำแบบสอบถามทั้งส่งด้วยตัวเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมซองติดแสตมป์ที่ชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่าง และให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองโดยนัดหมายวันเวลาในการส่งรับแบบสอบถามคืน ภายใน 30 วัน

3.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามในส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น			Rank
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการวางแผน	4.43	0.43	มาก	1
2. ด้านการสรรหา	4.40	0.50	มาก	4
3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	4.34	0.53	มาก	7
4. ด้านการฝึกอบรม	4.41	0.56	มาก	3
5. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	4.35	0.52	มาก	6
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.59	มาก	2
7. ด้านการดำรงรักษา	4.38	0.43	มาก	5
รวม	4.39	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการสรรหา ด้านการดำรงรักษา ด้านการบริหารค่าตอบแทน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	0.78	-	0.94	-	✓
2	อายุ	-	1.82	0.14	-	✓
3	สถานภาพสมรส	-	.75	0.47	-	✓
4	ระดับการศึกษา	-	1.33	0.26	-	✓
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	0.38	0.76	-	✓
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	0.60	0.61	-	✓

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไป ตามสมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด มีการวางแผน เก็บข้อมูลของบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนทางปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีกระบวนการ ในการคาดการณ์ความต้องการและการตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนของการสรรหาบุคลากรผู้ที่มีความสามารถเพื่อบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นประโยชน์ โดยตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน และมีการธำรงรักษา บุคลากร กล่าวได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ดมีการบริหารงานที่ดี รมณณ จันตะ (2563, น. 4) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและ การแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ การพัฒนาและการฝึกอบรม ซึ่งในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารต้องใช้

ศาสตร์และศิลป์ หรือกลยุทธ์ในการจัดการให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตัวเองมีอยู่ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับ สุนันทา เลาพันธ์ (2556, น. 5) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลต่อความสำเร็จต่อเป้าหมาย องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ สอนจันทร์ (2561, น. 2) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของ อบต. มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอ บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงเทพ รัตนวิชา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมส่งออกในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมส่งออกในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันความคิดเห็นต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จารุภา แซ่อ้อ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษา วิจัยของ ประจวบ สอนจันทร์ (2561, น. 2) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการวางแผน จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการวางแผน เกลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่องที่ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังคนของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

2. ด้านการสรรหา จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสรรหา เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่อง que ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่อง que ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตรงตามตำแหน่งงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

4. ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการฝึกอบรม เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่อง que ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความคิด ความอ่าน และทัศนคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความคิด ความอ่าน และทัศนคติใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

5. ด้านการบริหารค่าตอบแทน จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารค่าตอบแทน เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่อง que ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การประเมินงาน สํารวจค่าตอบแทน และกำหนดค่าจ้างในแต่ละงาน เพื่อพิจารณาตัดสินใจระดับของการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่อง que ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีมีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ และมีความแม่นยำในการประเมิน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

7. ด้านการธำรงรักษา จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการธำรงรักษา เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสรุปได้ว่าเรื่อง que ผู้บริหารควรปรับปรุง คือ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและการเติบโตทางสายอาชีพ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่อันดับสุดท้าย

บรรณานุกรม

- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). **ธรรมาภิบาล: ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- จารุภา แซ่อ้อ. (2563). **การพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- งเทพ รัตนวิชา. (2564). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมส่งออกในจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- บังอร บรรเทา. (2559). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม.วารสารการเมืองการปกครองการบริหารการจัดการ-การบริหารทรัพยากรมนุษย์-นโยบาย. 6 (1), น. 284-300.**
- ประจวบ สอนจันทร์. (2561). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสูง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ. 3 (2), น. 2.**
- รณณ จันตะ. (2563). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ณภัทร ก๊อปปี้.
- สุนันทา เลहनันท์. (2556). **การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดีดีบุ๊กส์ไตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). **เทศบาลนครปากเกร็ด**. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www.pakkretcity.go.th>.
- Best, John W. (2001). **Research in Education**. New Jersey: Englewood Cliffo.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale. Attitude Theory and Measurement**. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Yamane Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.-