



การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

Human resource management of Tha It Subdistrict Administrative
Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province.

สรายุทธ สมุทรประภูติ และวิเชียร วิทย์อุดม

Sarayut Samutpraputi and Wichian Wittayudom

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Southeast Asia University

Email: salyutsamut@gmail.com

Received May 26, 2020 & Revise June 7, 2020 & Accepted June 30, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.5 ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 118 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปทำการประเมินผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย =3.88, S.D.=0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย (มีค่าเฉลี่ย =3.92, S.D.=0.426) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย (มีค่าเฉลี่ย =3.88, S.D.=0.338) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย (มีค่าเฉลี่ย =3.83, S.D.=0.495) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ศึกษาทั้งหมด 7 ด้าน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร, ทรัพยากรบุคคล, องค์การบริหารงานส่วนตำบล



Abstract

This study aimed to (1) compare the human resource management of Tha It Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province. The sample group for answering the questionnaire was personnel working in Tha It Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province, who were determined by the sample size using Yamane's ready-made table at a confidence level of 0.5 in this research, totaling 118 people. The researcher used the data from the questionnaires to evaluate the results using a computer using the SPSS statistical program. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and analysis of the relationship between variables.

The results of the research found that the overall human resource management of Tha It Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province was at a high level (average = 3.88, S.D. = 0.42). When considering each aspect, it was found that the development aspect had the highest mean. With an average value (mean value = 3.92, S.D. = 0.426), followed by training value (mean value = 3.88, S.D. = 0.338), and the value with the lowest average value was education value (mean value = 3.83, S.D. = 0.495). Personal factors affecting human resource management of Tha It Subdistrict Administrative Organization, Pak Kret District, Nonthaburi Province, studied a total of 7 dimensions and found that gender, age, education level, occupation, monthly income, length of employment, and job position were different.

Keywords: Administration, Human Resources, Subdistrict Administrative Organization



บทนำ

องค์การหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การบริหารงาน สภาพแวดล้อม หน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการวิธีบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมในแต่ละกระบวนการ ทั้งนี้โดยทั่วไปแล้วการบริหารทรัพยากรนั้นประกอบไปด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการกระบวนการ ในแต่ละกระบวนการบริหารจะมุ่งเน้นไปที่แต่ละส่วน ซึ่งถ้าองค์การสามารถจัดสรรทรัพยากรการบริหารให้ถูกต้องเหมาะสม การบริหารองค์การก็จะเกิดประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรบุคคล เปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงาน เนื่องจาก “บุคคล” จัดเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้งานดำเนินไปได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและ มีประสิทธิภาพในการทำงาน นั้น การบริหารทรัพยากรเริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงานด้วยวิธีการที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม แม้การคัดเลือกบุคคลากรเข้ามาจะมีการรัดกุมเพียงใด ก็ยังไม่เพียงพอที่จะให้บุคคลากรนั้นมีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานบางอย่างต้องการความรู้วิชาชีพเฉพาะด้าน อีกทั้ง สิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กร หรือหน่วยงานแต่ละที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรผู้ ได้รับ การบรรจุเข้าทำงานต้องมาเรียนรู้ใหม่ในหน่วยงานเอง โดยหน่วยงานจะเป็นผู้ดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การสอนงาน การปฐมนิเทศ การอบรมหรือโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้สามารถทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลัง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็น กระบวนการการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยการจัดการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน

การเปลี่ยนแปลงผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่ม และกิจกรรมทางการบริหารทั้งแบบทางการและไม่เป็น ทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีความสามารถ ปรับปรุงประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อเนื่องตลอดชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ มีพนักงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้ามาในองค์การตลอดเวลา ใน ตำแหน่งต่าง ๆ อันเกิดจากการเกษียณอายุราชการ การบรรจุเข้ารับตำแหน่งใหม่ รวมถึง การสับเปลี่ยน ตำแหน่ง ทำให้บางครั้งการทำงานเกิดปัญหา ทำให้เกิดการชะงักงัน เนื่องจากการรับตำแหน่งงานที่ยังไม่ คืบเคย ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อย่างมี ประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การให้เหมาะสม การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจัดเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลรูปแบบหนึ่ง โดยกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล คือการฝึกอบรม การศึกษาต่อการพัฒนาพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การ เรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน โดยเน้นการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะพนักงานใน



ขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานในอนาคตและการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การศึกษา รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐต่อแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร พนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงและจากการศึกษาดังกล่าวจะสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึง การปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ให้การยอมรับว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ และยังเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันให้กับองค์การ ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความเข้มแข็ง มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเสริมสร้างผลการดำเนินงานของ องค์การจึงควรมีความพิถีพิถันตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากร ที่องค์การคัดเลือกมานั้นจะมีความพร้อมในการพัฒนาทั้งทักษะและความสามารถของตนเอง สามารถทำงานและสามารถร่วมแบ่งปันความรู้กับบุคคลอื่นในองค์การได้ เพราะไม่ว่าองค์การจะ สรรหาและคัดเลือกคนจากภายนอกเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ หรือคัดเลือกคนจากภายในองค์การที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การแล้วก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าองค์การ ไม่ต้องพัฒนาบุคลากรอีก เพราะแม้บุคลากรจะผ่านกระบวนการคัดเลือกที่ดีที่สุดมาแล้วก็อาจจะยังไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้เลยในทันที เพราะในความเป็นจริงแล้วไม่มีบุคลากรใด ที่ดีที่สุด หรือเหมาะที่สุดสำหรับองค์การโดยไม่ผ่านการขัดเกลา ทำให้องค์การต้องมีกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับการกิจ และเป้าหมายขององค์การ และยิ่งต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้นเพื่อความพร้อมต่อองค์การในอนาคต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงไม่



ควรเน้นเรื่อง “การให้” แต่ควรเน้นเรื่องการ “ดึงความสามารถหรือศักยภาพ” ของบุคลากรออกมาโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา (จิรประภา อัครบวร, 2552)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องเริ่มตั้งแต่วันแรกที่ทรัพยากรบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรนิยมใช้ในการต้อนรับบุคลากรใหม่ คือ การปฐมนิเทศที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้ทราบถึงข้อมูลสำคัญที่ควรทราบเกี่ยวกับงานและองค์กร และเพื่อให้บุคลากรใหม่มีความรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับจากองค์กรได้รับทราบเกี่ยวกับภาพรวม ความมุ่งหวังหรือความต้องการขององค์กร และยังช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเร็วขึ้น

การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดจากการรวมกันของคำว่า การบริหารและทรัพยากรบุคคล โดยความหมายของการบริหาร (Management) นั้นได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

Mescon, Albert & Kheddouri (1985) การบริหาร คือ กระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นใดที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Freeman (1992) การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Drucker (1998) การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นในการทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

เกษม จันทรแก้ว (2540) การบริหาร คือ ศิลปะในการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มี การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปการบริหาร คือ กระบวนการควบคุมและวางแผน รวมถึงการจัดองค์กรเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2543) การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามูลค่าที่มีอยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าอยู่ในองค์กร และในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมธำรงรักษาให้บุคคลที่เข้า



มา มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานมีชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผนรวมถึงกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมถึงการใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ ทั้งส่วนบุคคลและองค์กรและยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัย และการให้ผลประโยชน์แก่อุปกรณ์กระทั่งบุคคลพ้นจากงาน

Decenzo & Robbins (2002) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย หน้าที่พื้นฐาน 4 หน้าที่ ได้แก่ 1)การจัดคนเข้าทำงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน 2)การฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 3)การจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 4)การบำรุงรักษา เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้นาน

จากที่กล่าวมาสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ภารกิจที่ตั้งไว้ จนกระทั่ง พ้นจากการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีผู้แนะนำแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้มากมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่จะมุ่งค้นหา และพัฒนาข้อมูล มาตรวจวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลข ได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างตลอดจนแจกแบบสอบถาม

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน 166 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน 166 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ, 2562) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้สูตรคำนวณทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) และคำถามแบบปลายปิด (Close-



Ended Questions) รวมทั้งแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale Questions) ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทางคอมพิวเตอร์ โดยมีสถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านการฝึกอบรม	3.88	0.338	มาก
ด้านการพัฒนา	3.92	0.426	มาก
ด้านการศึกษา	3.83	0.495	มาก
รวม	3.88	0.420	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.420) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.426) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.338) และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.495) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. อบต.มีการจัดฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น	3.87	0.710	มาก
2. บุคลากรให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรม	3.93	0.663	มาก
3. องค์การดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม การเลือกวิธีฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม	3.86	0.715	มาก
4. อบต.มีการใช้เทคนิค และรูปแบบที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรม	3.97	0.721	มาก
5. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	3.94	0.737	มาก
6. การเข้ารับการฝึกอบรม มีผลหรือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	3.98	0.773	มาก
7. หัวหน้างานให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	3.88	0.782	มาก
8. ในการจัดอบรมแต่ครั้งมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนเสมอ	3.73	0.561	มาก
9. การเข้ารับการอบรมในแต่ครั้งบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาใช้ประโยชน์ในงานได้	3.69	0.577	มาก
10. ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	3.94	0.714	มาก
รวม	3.88	0.338	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.338) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรม มีผลหรือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.98$,



S.D.=0.773) รองลงมา คือ อบต.มีการใช้เทคนิคและรูปแบบที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.=0.663) ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.=0.714) ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.=0.737) บุคลากรให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.=0.663) หัวหน้างานให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.88, S.D.=0.782) อบต.มีการจัดฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.87, S.D.=0.710) องค์กรดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นจัดอบรมแต่ครั้งมีการสำรวจ ความต้องการของบุคลากรก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.=0.715) และการเข้ารับการอบรม ในแต่ละครั้งบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาใช้ประโยชน์ในงานได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.69, S.D.=0.577) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. อบต.มีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์กร	3.93	0.747	มาก
2. กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพ มักเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิตและคุณภาพในการทำงาน	3.94	0.731	มาก
3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน	3.92	0.741	มาก
4. กิจกรรมในการพัฒนาองค์กรมักเน้นที่ความก้าวหน้าของตัวบุคลากร	3.94	0.908	มาก
5. อบต. ให้อิสระในการเลือกกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร	4.01	0.826	มาก
6. อบต. มีการจัดสรรงบประมาณใน การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร	3.89	0.792	มาก
7. การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงานช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรให้กว้างขวางขึ้น	3.85	0.743	มาก
8. การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.99	0.734	มาก



ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
9. อบต. มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่บุคลากร เพื่อ การเรียนรู้งานที่กว้างขวางขึ้นอยู่เป็นประจำ	4.06	0.759	มาก
10. หัวหน้างานมีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ ๆ ให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	0.602	มาก
รวม	3.92	0.427	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางกรัณ จังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.427) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อบต. มีการสับเปลี่ยน ตำแหน่งให้แก่บุคลากร เพื่อการเรียนรู้งานที่กว้างขวางขึ้นอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.759) รองลงมา คือ อบต. ให้อิสระในการเลือกกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.826) การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.734) กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร มักเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิต และคุณภาพ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.731) กิจกรรมในการพัฒนาองค์กรมักเน้นที่ ความก้าวหน้าของตัวบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.908) อบต.มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.747) กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.741) อบต. มีการจัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุน กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.792) การพัฒนาโดยการ หมุนเวียนงานช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรให้กว้างขวางขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.743) และหัวหน้า งานมีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.602) ตามลำดับ

ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.95	0.659	มาก
2. อบต. มีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม	3.70	0.683	มาก
3. อบต.มีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.653	มาก
4. อบต. มีการคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.94	0.749	มาก
5. บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเมื่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.87	0.699	มาก
6. บุคลากรในอบต. มีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.82	0.724	มาก
7. อบต. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหน่วยงาน	3.82	0.735	มาก
8. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ ด้านวิชาชีพ และด้านเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.79	0.746	มาก
9. บุคลากรมีความพยายามคิดหาแนวทาง วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.84	0.724	มาก
10. บุคลากรมีความคิดริเริ่มและพัฒนาการใช้นวัตกรรม ต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำอยู่	3.81	0.743	มาก
รวม	3.83	0.495	มาก

Page 11



มาแล้ว สามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.699) บุคลากรมีความพยายามคิดหาแนวทาง วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.724) บุคลากร ในอบต. มีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.724) อบต. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.735) อบต.มีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.653) บุคลากรมีความคิดริเริ่มและพัฒนาการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับงานที่บุคลากร ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.743) บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการศึกษาหาความรู้ ด้านวิชาชีพ และด้านเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.746) และอบต. มีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.683) ตามลำดับ

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่ต่างกัน

2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ไม่ต่างกัน

3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านการฝึกอบรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

อภิปรายผล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่ต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา พบว่า การบริหาร



ทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จต่อองค์กร ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง การดำเนินการพัฒนาควรที่จะเสริมสร้าง เปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมทั้งวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาต่อและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผนด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อและด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

1.1 ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรม มีผลหรือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน รองลงมา คือ อบรม.ของมีการใช้เทคนิค และรูปแบบที่หลากหลายอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการส่งเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการส่งเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรม หัวหน้างานให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการส่งเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี อบรม.ของมีการจัดฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น องค์กรของดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการจัดอบรมแต่ครั้งมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนเสมอ และการเข้ารับการอบรม ในแต่ละครั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาใช้ประโยชน์ในงานของได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต เจริญสมบัติ (2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีกิจกรรมอบรม 6 กิจกรรม ได้แก่ การอบรมหัวข้อการส่งเสริมให้ทุกคน มีความรู้สึก เป็นเจ้าขององค์การ การอบรมหัวข้อการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผย โปร่งใส สุจริต ไว้วางใจกัน ยอมรับ ซึ่งกันและกัน การอบรมหัวข้อการสร้างคามภูมิใจในหน้าที่ของ



ตน การสร้างทักษะในบทบาทหน้าที่ของตนเองและการสร้างทัศนคติหรือเจตคติต่อหน้าที่ของตนเอง การพัฒนาตนเอง ในการศึกษาต่อและการอบรม และการประเมินผลสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.2 ด้านการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อบต. มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่บุคลากร เพื่อการเรียนรู้งานที่กว้างขวางขึ้นอยู่เป็นประจำ รองลงมา คือ อบต. ของให้อิสระในการเลือกกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร การพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร มักเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิตและคุณภาพในการทำงาน กิจกรรมในการพัฒนาองค์กรของมักเน้นที่ความก้าวหน้าของตัวบุคลากรมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์กร กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน อบต. ของมีการจัดสรรงบประมาณใน การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงานช่วยเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรให้กว้างขวางขึ้น และหัวหน้างานมีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ อ่อนน้อม (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรมการโรงแรมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรในอุตสาหกรรมการโรงแรมได้เพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในด้านการงานบริการให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการขยายตัวในอุตสาหกรรมบริการและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานด้านการบริการให้มีคุณภาพรวมทั้งกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรมการโรงแรม ในด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการเรียนรู้ ตามคุณลักษณะของพนักงานที่อุตสาหกรรมการโรงแรมต้องการ

1.3 ด้านการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ รองลงมา คือ อบต. มีการคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเมื่อกลับมาแล้วสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้นมีความพยายามคิดหาแนวทางวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรใน อบต.มีการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาดูงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อบต. มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหน่วยงาน อบต.มีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มและพัฒนการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ด้านวิชาชีพ และด้านเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน และอบต. มีทุนการศึกษาสนับสนุนแก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเทิดศักดิ์ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย การอบรมเรื่องการส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ



องค์กร การอบรมเรื่องกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานตามแผนงานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร การอบรมเรื่องการร่วมวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร การอบรมเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการอบรมเรื่องการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลภัสสร ซอกิ่ง (2557) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของคณะผู้บริหารกับพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวมปรากฏว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี ควรนำระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้อย่างจริงจัง และควรมีการใช้ระบบคุณธรรม ในการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นการเจาะลึกถึงปัญหาอุปสรรค รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

2. ควรศึกษาหรือวิจัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษา และนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- จิรประภา อัครบวร (2552).การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต. *วารสารการพัฒนาทรัพยากร. มนุษย์และองค์การ (HROD Journal)*, 1(1), 48-80
- ธนิต เหมยมสมบัติ. (2560). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอม*, 28(1), (มกราคม- พฤษภาคม).
- เทิดศักดิ์ บัวสอน และคณะ (2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด, *วารสารช่อพะยอม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* 28(2).177-185
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์สุภาจำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2002). Human resource management. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Drucker, F. Peter. (1998). Knowledge–Worker Productivity: The Biggest Challenge. California: Harvard Business School Publishing.
- Freeman, R. E. (1992). Management. (5th ed.). New Jersey: Practice-Hall.
- Mesaon, M. H., Albert, M., & Khedourri, F. (1985). Management. New York: Harper & Row.
- Yamane, T. (1973) Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition, Harper and Row, New York.