

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

Human Resource Management Processes Affecting The Performance of  
Sub-district Administrative Organization Employees, Pak Khat District,  
Bueng Kan Province.

<sup>1</sup>ฐิตาทาทานดี อังศุชวาลกิจ (Thithatakan Aungsuchawalkit)

<sup>2</sup>ภูมิมินทร์ นามวงศ์ (Poommin Namvongs)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

Public Administration, Rajapark Institute.

Email: [Thitatakan@hotmail.co.th](mailto:Thitatakan@hotmail.co.th)

## Abstract

This research aimed to (1) to study human resource management, and efficiency in performance of sub-district administrative organization employees, Pak Khat District, Bueng Kan Province (2) to study human resource management affecting the efficiency of work. The sample groups to be used in this research are 202 employees of Sub-district Administrative Organization, Pak Khat District, Bueng Kan Province. The research tools were questionnaires. statistics to be used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and multiple linear regression. Research found that (1) The overall consensus on the human resource management process was high as the mean of 3.88 (2) Human Resource Management affected the overall performance of operations with a correlation coefficient (R) of 0.630.

**Keywords:** Management Processes, Human Resource, The Performance of Sub-district, Subdistrict Administrative Organization staff, Bueng Kan Province

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ (2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 202 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA และ Multiple linear regression ผลการวิจัยพบว่า (1) ในระดับภาพรวมมีความเห็นด้วยกับด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.630

**คำสำคัญ:** กระบวนการบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดบึงกาฬ

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาตำบล ให้เจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นหน่วยประสานทรัพยากรระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับท้องถิ่นอื่นๆ รวมทั้งหน่วยราชการ และหน่วยเอกชนอื่น ๆ เป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่น (สมาชิกสภาอบต.) เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้งบประมาณ รายได้ ทรัพย์สินและระดมทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคนในท้องถิ่น ให้ทำงานเพื่อท้องถิ่นของตนก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้นในท้องถิ่น เช่นสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่งเสริมสิทธิและหน้าที่ของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตรวจสอบการทำงานและใช้สิทธิถอดถอนผู้แทนของตน(สมาชิกสภา)ที่ไม่ทำงานเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Pakkhat Subdistrict Administrative Organization. Retrieved September 10, 2020, from <http://www.pakkhadtown.com/home>) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะขับเคลื่อนไม่ได้ถ้าขาดมนุษย์หรือบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพราะองค์การจะประกอบด้วย มนุษย์ โครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันดังกล่าวมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นหัวใจขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม การบริหารองค์การ ดังนี้ ถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว ก็ยากที่จะให้ องค์การอยู่รอด และก้าวหน้า ทุกๆองค์การจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การ คัดเลือก และการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์การ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานในองค์การมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจาก บุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการ เพิ่มประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานเพราะมีการแข่งขันกันสูง หรือบางองค์การที่มีการ ขยายงานก็ยิ่งจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถบุคลากรในองค์การจึงกล่าวในภาพรวมได้ว่า ทุกองค์การมี ความจำเป็นต้องหาบุคลากรทุกแผนก ทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์การ (Natthaphan Khajornanan. 2005)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อร่วมงานและองค์การ และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลต้องเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (Piyaporn Hongsaeng. 2012) การที่บุคคลแต่ละคนมีความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น มักเป็นเพราะเขาขาดสิ่งนั้น ความต้องการที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งเหล่านั้นมา การที่บุคคลพร้อมยินยอมทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความพึงพอใจในงานนั้นๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน โดยความพึงพอใจในงานที่ทำจะช่วยให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างดีที่สุด และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพราะบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติด้วยความตั้งใจ ชยัน มีความเพียรพยายามในการทำงานยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศสละให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง และในทางตรงกันข้าม หากบุคคลเหล่านั้นไม่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนินไปอย่างไรราบรื่น การปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่องานนั้นก็หมดไป ทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยคุณภาพลงในที่สุด การเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันในงานโดยการเสริมแรงจูงใจ เพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วมโดยกระบวนการพัฒนา การใช้เทคนิคการจัดกระบวนการ การเรียนรู้ การศึกษา อบรม จะสามารถนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rungthip Boonchamrun, 2009)

การศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จึงมุ่งเน้นให้ทราบถึงวิธีการและแนวทางในการพัฒนา และนำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นๆ อันนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

**ด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

**ด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ฝ่ายบริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ 7 แห่งได้แก่ เทศบาลตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ง, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลา, องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จำนวน 420 คน จึงคำนวณหา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 202 คน

**ด้านพื้นที่** การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ฝ่ายบริหาร และพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ 7 แห่งได้แก่ เทศบาลตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ง, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลา, องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

**ระยะเวลาที่ศึกษา** การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2560 – กรกฎาคม 2561

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ มีคุณภาพเหมาะสมกับงานและได้พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ อยู่เสมอ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

Dessler (2000) ได้อธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง นโยบาย แนวทางปฏิบัติงานสำคัญและลักษณะของการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรซึ่ง ครอบคลุมถึงการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การให้รางวัล และการประเมินผล

R. Wayne Mondy, Robert M. Noe (2002) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีงานหรือภารกิจหลักที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) การพัฒนา 4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย 5) พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และ 6) การวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล

Somchai Hirankitti (1999) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเป็นกิจกรรมการออกแบบ เพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยอ้างอิงถึง จากทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mody, Noe and Premeaux (1999) ซึ่งกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้ในการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมองค์การขณะปฏิบัติอยู่ในองค์การจนกระทั่งเขาต้องพ้นจากองค์การเพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพออยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

2. การสรรหา บุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์การมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมและยังช่วยให้องค์การได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้

3. การคัดเลือก (Recruitment) เป็นกิจกรรมในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกันที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนการพัฒนา เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and benefits) ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานจะได้รับเพิ่มมาจากผลการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล กี่แบ่งกำไร ฯลฯ

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health) ความปลอดภัยเป็นการคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติ ส่วนสุขภาพนั้น เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations) พนักงาน ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ต้องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน และนายจ้าง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการในการประเมินถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การจะต้องพยายามทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการ ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือ ประสิทธิภาพหรือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

Peterson and Plowman (Lila Sinanukroh, 1987) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้จะได้รับประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่จะเกิดขึ้นจะต้องไปตามความคาดหวังขององค์การ
- 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องสมกับคุณภาพปริมาณงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนด และสภาพระการนั้น ๆ
- 4) วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
- 5) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยที่สุด และได้ผลกำไรที่มากที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์การได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่้องค์การต้องการ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าของ้องค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ้องค์การ โดยมีกิจกรรมหรือภารกิจหลักที่สำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ 1)การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2)การสรรหาบุคลากร 3)การคัดเลือก 4)การฝึกอบรมและพัฒนา 5)ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6)ความปลอดภัยและสุขภาพ 7)พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 8)การประเมินผลการปฏิบัติงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mody, Noe and Premedaux (1999) มาใช้ในการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก, การฝึกอบรมและพัฒนา, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, และผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และนอกเหนือจาก

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ 1)คุณภาพของงาน (Quality) 2)ปริมาณงาน (Quantity) 3)เวลา (Time) 4)วิธีการ (Method) 5)ค่าใช้จ่าย (Costs) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (Lila Sinanukroh, 1987) มาใช้ในการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน, ด้านคุณภาพของงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร (Population)** ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ฝ่ายบริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ 7 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลา, องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแดง ทั้งหมดจำนวน 420 คน

**กลุ่มตัวอย่าง (Sample)** ของการวิจัย ได้แก่ ฝ่ายบริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ 7 แห่ง จำนวน 420 คน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 202 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเพื่อใช้วัดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเพื่อใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS โดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณค่าร้อยละและสถิติต่างๆ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งขึ้นโดยจะใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 อายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.4 หน่วยงานที่สังกัดคือสำนักงานปลัด อบต. คิดเป็นร้อยละ 40.6, รายได้ต่อเดือนของพนักงาน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0

สำหรับผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยมี 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากคาด พบว่าด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ( $\bar{X}= 4.32$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ( $\bar{X}= 4.12$ ) และด้านการพัฒนาฝึกอบรม ( $\bar{X}= 3.73$ ) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}= 3.29$ )

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรวม 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}= 4.50$ ) ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}= 4.24$ ) ด้านปริมาณการงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}= 4.16$ ) และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง รวม 1 ด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X}= 3.41$ ) ดังนี้ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.12	0.70	มาก
2. ด้านการพัฒนาฝึกอบรม	3.73	0.46	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.29	0.51	มาก



4. ด้านคาตอบแทนและสิทธิประโยชน์	4.32	0.31	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.37	มาก
<b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>			
1. ด้านปริมาณการงาน	4.16	0.70	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	4.24	0.64	มาก
3. ด้านการปฏิบัติงานทันเวลา	3.41	0.43	ปานกลาง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.50	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.42	มาก

2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า การสรรหาและคัดเลือก, การพัฒนาฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.630 ดังตารางที่ 2

#### ตารางที่ 2

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630	.397	.385	.325

การสรรหาและคัดเลือก, การพัฒนาฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.740 ดังตารางที่ 3

#### ตารางที่ 3

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740	.548	.539	.475

การสรรหาและคัดเลือก, การพัฒนาฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานทันเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.650 ดังตารางที่ 4

#### ตารางที่ 4

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650	.423	.411	.495

การสรรหาและคัดเลือก, การพัฒนาฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานทันเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.327 ดังตารางที่ 5

#### ตารางที่ 5

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327	.107	.089	.414

การสรรหาและคัดเลือก, การพัฒนาฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.043 ดังตารางที่ 6

#### ตารางที่ 6

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.043	.002	-.018	.731

### อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการสรรหาและคัดเลือก เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนตำบลเปิดกว้างในการรับสมัครบุคลากรจากภายนอกและมีรูปแบบการสรรหาที่หลากหลายมีการทดสอบความรู้ความสามารถเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Sunanta Laohannan, 2003) การสรรหาจากภายนอกองค์การ โดยทั่วไปแล้วฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะแจ้งข้อมูลตำแหน่งที่ว่างผ่านสื่อสารมวลชนประเภทต่าง ๆ ตามงบประมาณที่ได้จัดสรรไว้ ในการสื่อสารไปยังผู้สมัครผ่านสื่อสารมวลชนเป็นวิธีที่ได้รับการนิยมอย่างแพร่หลาย เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน นิตยสารวิทยุ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาฝึกรบ เนื่องจากการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกรบเป็นการพัฒนาพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติและได้พัฒนาองค์การให้ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Natthaphan Khajornanan, 2005) การฝึกรบเป็นวิธีในการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ที่จะช่วยส่งผลให้องค์การเกิดความสำเร็จในเป้าหมาย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบเป็นสิ่งจำเป็นเพราะพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การย่อมต้องการทราบถึงผลการพิจารณาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Sanoh Tiyo, 2006) การประเมินผลปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน ที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เนื่องจากองค์การต้องการพัฒนาองค์การและบุคลากรอยู่เสมอเพื่อการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพตามสูง องค์การจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การได้ ซึ่งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ถือเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคลากรสมัครใจร่วมทำงานกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Natthaphan Khajornanan, 2005) ค่าตอบแทน คือ การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และเงินชดเชยต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรวม 3 ด้าน

ด้านปริมาณการผลิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่ถูกกำหนดไว้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลการทำงานทุกอย่างเป็นไปตามมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้ในภายหลังและการทำงานที่มีคุณภาพก็สามารถช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานได้ ด้านการปฏิบัติงานทันเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานทันเวลาและสามารถช่วยลดปริมาณงานและเวลาในการทำงานได้และการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาได้ตามที่กำหนด และด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยว่าการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นและองค์การบริหารส่วนตำบล มีการตรวจงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของ (Lila Sinanukroh, 1987) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้จะได้รับประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่จะเกิดขึ้นจะต้องไปตามความคาดหวังขององค์การ 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องสม

กับคุณภาพปริมาณงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนด และสภาพระการนั้น ๆ 4) วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และเหมาะสมกับงาน และทันสมัย 5) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยที่สุด และได้ผลกำไรที่มากที่สุด

### 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การสรรหาและคัดเลือก, การพัฒนาฝึกอบรม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในภาพรวม เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตั้งแต่เริ่มรับบุคลากรเข้าทำงานจนกระทั่งการออกจากงาน เมื่อองค์การมีรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์การได้ เมื่อบุคลากรที่เข้ามาก็มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่ตนเองถนัด และเกิดความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Siripong Sompeerapun, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง “กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุป

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือด้านการสรรหาและคัดเลือก, ด้านการพัฒนาฝึกอบรม, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน, และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าด้านการบริหารทรัพยากร พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนในเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างยุติธรรมควรมีการนำหลักการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เข้ามาประเมินและวิเคราะห์รวมด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ช้าลง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขาดการทำงานเป็นทีม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีมและชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแผนงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในขั้นตอนวิธีการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และลำดับความสำคัญของงานได้ถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

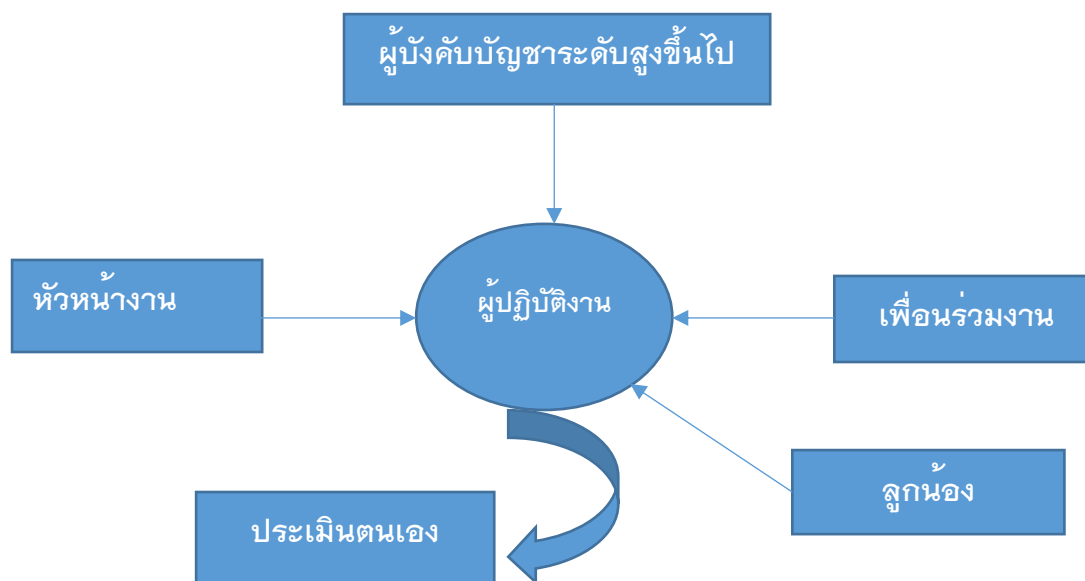
1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเฉพาะพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความโดดเด่นโดยลงลึกถึงขนาดองค์การแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ได้ทราบว่าในหน่วยงานราชการแบบเดียวกัน ซึ่งมีขนาดแตกต่างกันจะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่างกันหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาลว่าหน่วยงานไหนมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากกว่ากัน

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## องค์ความรู้ใหม่

1. จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีที่พนักงานมีความเห็นว่าพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน จึงควรนำการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานจากหลายฝ่าย เพื่อให้ได้มุมมองจากหลายฝ่ายเสมือนเป็นวงกลมที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ผู้ถูกประเมินซึ่งทำให้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับการประเมิน เป็นการผสมผสานผู้ประเมินจากแหล่งต่างๆ หลายแหล่งเช่นผู้บังคับบัญชาประเมิน เพื่อนร่วมงานประเมิน หัวหน้างานประเมิน เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



ภาพ: การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

2. นำการทำงานเป็นทีมมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงาน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

## References

Pak Khat Administrative Organization. Botbat natee ongan borrihan suan dtambon.

Retrieved September 10, 2020, from <http://www.pakkhadtown.com/home>

Dessler Gary. (2000). Human Resource Management. 8 th ed. New Jersey : Prentice – Hall.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”.

*Educational and Psychological Measurement*, Vol.30(3), pp. 607–610.

Lila Sinanukroh.(1987).Organization and Management, Bangkok: Religion Publishing House.

Natthaphan Khajornanan.(2005). Human Resource Management. Bangkok: Chulalongkorn Printing House University.

Mondy, R. W. & Noe, R. W. (2002). Human Resqurce Management. New York: Prentice Hall.

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999). Human Resource

- Management. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice – Hall.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Limited Partnership.
- Piyaporn Hongsaeng. (2012). Human Resource Management Affecting Employee Engagement. Government Savings Bank branches in Bangkok. (Thesis Master of Business Administration, Srinakharinwirot University).
- Rungthip Boonchamrun.(2009). morale and morale of government officials and officials Rajabhat University in the lower northeastern region Under the Office of the Higher Education Commission.(Master of Business, Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Sanoh Tiyo. (2006). Personnel Management. Bangkok : Thammasat University Printing House Tha Phra Chan.
- Siripong Sompeerapun. (2017). Human Resource Management Process Affecting the Performance of gricultural Cooperative Employees in Nakhon Ratchasima Province. Retrieved from [http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/445/RMUTI\\_Thes150-61.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/445/RMUTI_Thes150-61.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Somchai Hirankitti. (1999). Complete Human Resource Management. Bangkok: Company Press. Tira Film and Citex Co., Ltd.
- Sunanta Laohannan. (2003). Human Resource Management. 2nd edition. Bangkok: Thanas Printing.