

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

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

¹ธิตาทกานต์ อังศุชวาลกิจ (Thithatakan Aungsuchawalkit)

²ภูมินินทร์ นามวงศ์ (Poommin Namvongs)

³สารโรจน์ บุญเสริมวรรณ (Sarojn Boonsermwan)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์ (Faculty of Public Administration, Rajapark Institute)

Email: Thitatakan@hotmail.co.th

Received November 3, 2021; Revised November 21, 2021; Accepted December 2, 2021

Abstract

This research aimed to study human resource management and efficiency in the performance of sub-district administrative organization employees in Pak Khat District, Bueng Kan Province, and how human resource management affects the efficiency of work of sub-district administrative organization employees in Pak Khat District, Bueng Kan Province. It was quantitative research. The population used in this research was the administration and employees working in the Sub-District Administrative Organization, Pak Khat District, Bueng Kan Province. The sample size was calculated using the Krejcie and Morgan formulas. A sample of 202 people was obtained. The research tools were questionnaires. The statistics to be used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple linear regression. It was found that (1) human resource management and efficiency in the performance of sub-district administrative organization employees in Pak Khat District, Bueng Kan Province. Overall, human resource management as a whole was agreed upon at a high level, and overall operational efficiency was also at a high level. (2) human resource management affects the efficiency of work of sub-district

administrative organization employees, Pak Khat District, Bueng Kan Province is the recruiting, selection, and training development.

Keywords: Human Resource Management; The Performance of Sub-district; Subdistrict Administrative Organization staff

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ และศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือฝ่ายบริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA และ Multiple linear regression ผลการวิจัยพบว่า (1) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก (2) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาฝึกอบรม

คำสำคัญ: กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาตำบล ให้เจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นหน่วยประสานทรัพยากรระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับท้องถิ่นอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยราชการ และหน่วยเอกชนอื่น ๆ เป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการเลือกสมาชิก สภาท้องถิ่น (สมาชิกสภา อบต.) เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้งบประมาณ รายได้ ทรัพย์สินและระดมทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคนในท้องถิ่น ให้ทำงานเพื่อท้องถิ่นของตนก่อให้เกิดการจ้างงานขึ้นในท้องถิ่น เช่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่งเสริมสิทธิและหน้าที่ของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตรวจสอบการทำงานและใช้สิทธิถอดถอนผู้แทนของตน (สมาชิกสภา) ที่ไม่ทำงานเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Pakkhat Subdistrict Administrative Organization, 2020) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะขับเคลื่อนไม่ได้ถ้าขาดมนุษย์หรือบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร เพราะองค์กรจะประกอบด้วย มนุษย์ โครงสร้างขององค์กร วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยดังกล่าวมนุษย์ถือเป็น

ปัจจัยหลักและเป็นหัวใจขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์การ วัตถุประสงค์ สิ่งแวดล้อม การบริหารองค์การ ดังนี้ ถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว ก็ยากที่จะให้องค์การอยู่รอดและก้าวหน้า ทุกองค์การจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกและการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงาน บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานในองค์การมาระยะหนึ่งย่อมต้องการได้รับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะมีการแข่งขันกันสูง หรือบางองค์การที่มีการขยายงานยิ่งจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถบุคลากรในองค์การ จึงกล่าวในภาพรวมได้ว่าทุกองค์การมีความจำเป็นต้องหาบุคลากร ทุกแผนก ทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์การ (Khajornan, 2011)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลต้องเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (Hongsaeng, 2012) การที่บุคคลแต่ละคนมีความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมักเป็นเพราะเขาขาดสิ่งนั้น ความต้องการที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งเหล่านั้นมา การที่บุคคลพร้อมยินยอมทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน โดยความพึงพอใจในงานที่ทำจะช่วยให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างดีที่สุดและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพราะบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติด้วยความตั้งใจ ชยัน มีความเพียรพยายามในการทำงานยิ่งขึ้น ให้เวลากับการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศหาเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง และในทางตรงกันข้ามหากบุคคลเหล่านั้นไม่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนินไปอย่างไร้ราบรื่น การปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่องานนั้นจะหมดไป ทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยคุณภาพลงที่สุดในที่สุด การเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันในงานโดยการเสริมแรงจูงใจ เพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมโดยกระบวนการพัฒนา การใช้เทคนิคการจัดกระบวนการ การเรียนรู้ การศึกษา อบรม จะสามารถนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Boonchamrun, 2009)

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นให้ทราบถึงกระบวนการ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทำให้องค์กรได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน และได้พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้อยู่เสมอ สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ฝ่ายบริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลา, องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จำนวน 420 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 202 คน

ด้านพื้นที่ การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ฝ่ายบริหารและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลปากคาด, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนศิลา, องค์การบริหารส่วนตำบลสมสนุก และองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน และได้พัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้อยู่เสมอ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ Dessler (2000) อธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายแนวทางปฏิบัติงานสำคัญ และลักษณะของการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การให้รางวัล และการประเมินผล ด้าน Mondy, Noe & Premedaux (1999) ให้คำนิยามว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีงานหรือภารกิจหลักที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรบุคคล 3) การพัฒนา 4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย 5) พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และ 6) การวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล ขณะที่ Hirankitti (1999) กล่าวว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติและนํานโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบ เพื่อสร้างความร่วมมือกับ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยอ้างอิงทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mondy, Noe & Premieux (1999) ซึ่งกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยกิจกรรมหลักดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้ในการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมองค์กรขณะปฏิบัติอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเขาต้องพ้นจากองค์กรเพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพออยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมและยังช่วยให้องค์กรได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้

3. การคัดเลือก (Recruitment) เป็นกิจกรรมในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกันที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนการพัฒนา เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and benefits) ผลตอบแทนเป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์อื่นๆ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานจะได้รับเพิ่มมาจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร 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 ซึ่งองค์กรจะต้องพยายามทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการให้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการ ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือ ประสิทธิภาพหรือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

Peterson & Plowman (1953 as cited in Sinanukroh, 1987) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ Emerson (1992) ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้จะได้รับประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน

(Quantity) ที่เกิดขึ้นจะต้องไปตามความคาดหวังขององค์กร 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับคุณภาพปริมาณงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามข้อกำหนด และสภาพการณ์นั้น ๆ 4) วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย และ 5) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือต้องลงทุนน้อยที่สุดและได้ผลกำไรที่มากที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีกิจกรรมหรือภารกิจหลักที่สำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาบุคลากร 3) การคัดเลือก 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mondy, Noe & Premeaux (1999) มาใช้ในการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก, การฝึกอบรมและพัฒนา, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) วิธีการ (Method) 5) ค่าใช้จ่าย (Costs) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953 as cited in Sinanukroh, 1987) มาใช้ในการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน, ด้านคุณภาพของงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ชุดคำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ (2) ด้านการพัฒนาฝึกอบรม จำนวน 5 ข้อ (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ (4) ด้าน

คำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 3 ชุดคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ (2) ด้านคุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ (3) ด้านการปฏิบัติงานทันเวลา จำนวน 4 ข้อ (4) ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามใช้วัดการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนดระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย จากนั้นนำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครอบคลุมของประเด็นการประเมินตามวัตถุประสงค์การวิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของรายการประเมินแต่ละข้อเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าทุกประเด็นการประเมินมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ดังนั้นสามารถนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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 หน่วยงานที่สังกัดคือ สำนักงานปลัด อบต. คิดเป็นร้อยละ 40.6, รายได้ต่อเดือนของพนักงาน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0

สำหรับผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบึงสามพัน จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน 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 ($\bar{X} = 3.41$) ดังนั้นตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	\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. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	4.32	0.31	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.37	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
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. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.630 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ Y สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

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

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกขององค์การบริหารส่วนตำบลเปิดกว้างในการรับสมัครบุคลากรจากภายนอกและมีรูปแบบการสรรหาที่หลากหลาย มีการทดสอบความรู้ความสามารถเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Laohanan (2003) การสรรหาจากภายนอกองค์การ โดยทั่วไปแล้วฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะแจ้งข้อมูลตำแหน่งที่ว่างผ่านสื่อสารมวลชนประเภทต่าง ๆ ตามงบประมาณที่ได้จัดสรรไว้ ในการสื่อสารไปยังผู้สมัครผ่านสื่อสารมวลชนเป็นวิธีที่ได้รับการนิยมอย่างแพร่หลาย เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน นิตยสารวิทยุ เป็นต้น (2) ด้านการพัฒนาฝึกอบรม เนื่องจากการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรมเป็นการพัฒนา

พนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติ และได้พัฒนาองค์การให้ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Khajornan (2011) การฝึกอบรมเป็นวิธีในการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ที่จะช่วยส่งผลให้องค์การเกิดความสำเร็จในเป้าหมาย (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบเป็นสิ่งจำเป็นเพราะพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การย่อมต้องการทราบถึงผลการพิจารณาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tiyo (2006) การประเมินผลปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน ที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง (4) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เนื่องจากการต้องการพัฒนาองค์การและบุคลากรอยู่เสมอเพื่อการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพตามสูง องค์การจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การได้ ซึ่งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ถือเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคลากรสมัครใจร่วมทำงานกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Khajornan (2011) ค่าตอบแทน คือการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และเงินชดเชยต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รวม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านปริมาณการผลิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้ เพราะองค์การบริหารส่วนตำบล มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ (2) ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยว่าผลการทำงานทุกอย่างเป็นไปตามมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบได้ในภายหลัง และการทำงานที่มีคุณภาพสามารถช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานได้ (3) ด้านการปฏิบัติงานทันเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยว่าสามารถปฏิบัติงานทันเวลา และสามารถช่วยลดปริมาณงานและเวลาในการทำงานได้ และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาได้ตามที่กำหนด (4) ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยว่าการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น และองค์การบริหารส่วนตำบลมีการตรวจงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sinanukroh (1987) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ Emerson (1992) ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้จะได้รับประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ที่เกิดขึ้นจะต้องไปตามความคาดหวังขององค์การ 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องสมกับคุณภาพปริมาณงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและสภาวะการณ์นั้น ๆ 4) วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย 5) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือต้องลงทุนน้อยที่สุดแต่ได้ผลกำไรที่มากที่สุด

3. ความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม เนื่องจากกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาฝึกอบรม เป็นกระบวนการตั้งแต่เริ่มรับบุคลากรเข้าทำงานจนกระทั่งการออกจากงาน เมื่อองค์การมีรูปแบบการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรได้ เมื่อบุคลากรที่เข้ามา มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่ตนเองถนัดและเกิดความพึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sompeeraphun (2017) ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือด้านค่าใช้จ่าย
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการพัฒนาฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ แสดงให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบล อาจจะไม่มีความชัดเจนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างยุติธรรม ควรมีการนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เข้ามาประเมินและวิเคราะห์พร้อมด้วย ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเห็นว่าการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น และองค์กรบริหารส่วนตำบล มีการตรวจงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ยังคงขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ได้มาตรฐานและเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงเป็นสาเหตุให้มีการทำงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนและจัดหาให้บุคลากรได้ใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ประกอบกับการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการพัฒนาฝึกอบรม องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการสรรหาทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง จึงทำให้มีปัญหาเรื่องการย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้ตำแหน่งงานว่าง ดังนั้น ผู้บริหารควรคัดเลือกคนในพื้นที่เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดอัตราการย้ายกลับภูมิลำเนา

ส่วนด้านการพัฒนาฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเสมอ แต่เนื่องด้วยต้องขึ้นอยู่กับงบประมาณจากส่วนกลาง จึงทำให้การพัฒนาฝึกอบรมยังไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดอบรมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้อาศัยขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญคือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

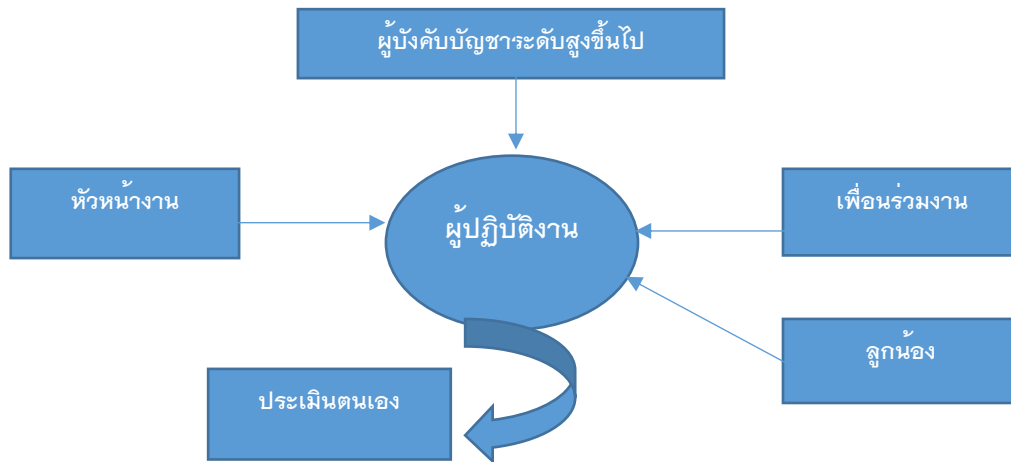
1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิจัยเฉพาะพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความโดดเด่น โดยลงลึกถึงขนาดองค์กรแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ได้ทราบว่าในหน่วยงานราชการแบบเดียวกันซึ่งมีขนาดแตกต่างกัน จะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่างกันหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาล ว่าหน่วยงานใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากกว่ากัน

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อลด ปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่พนักงานมีความเห็นว่ามีไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงควรนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลายฝ่าย เพื่อให้ได้มุมมองจากหลายฝ่ายเสมือนเป็นวงกลม ที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ผู้ถูกประเมิน ซึ่งทำให้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับการประเมิน เป็นการผสมผสานผู้ประเมินจากแหล่งต่าง ๆ หลายแหล่ง เช่น ผู้บังคับบัญชาประเมิน เพื่อนร่วมงานประเมิน หัวหน้างานประเมิน เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



ภาพที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

References

- Boonchamrun, R. (2009). *The morale of Government Officials and Officials of Rajabhat University in the Lower Northeastern Region Under the Office of Higher Education Commission* (Master of Business Administration). Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Emerson, H. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Hirankitti, S. (1999). *Human Resource Management* (The complete edition). Bangkok: Theera Film & Scitex.
- Hongsaeng, P. (2012). *Human Resource Management Affecting Branch Staffs' Organizational Commitment in Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan*(Master of Business Administration). Srinakharinwirot University.
- Khajornan, N. (2011). *Human Resource Management*. Bangkok: SE-Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Laohan, S. (2003). *Human Resource Management* (2nd ed.). Bangkok: Thana Printing.
- Mondy, R. W., Noe, R. W., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management* (7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Pakhat Subdistrict Administrative Organization. (2020). *The Roles of Subdistrict Administrative Organizations*. Retrieved September 10, 2020, from <http://www.pakkhadtown.com/home>

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed.).

Homewood, Illinois: R.D. Irwin.

Sinanukroh, L. (1987). *Organization and Management*. Bangkok: Department of Teacher Training.

Sompeeraphun, S. (2017). *Human Resource Management that Affect on Performance Efficiency of Agricultural Cooperative Employees in Nakhon Ratchasima*(Master of Business

Administration). Rajamagala University of Technology Isan.

Tiyao, S. (2006). *Personnel Management*. Bangkok: Thammasat University.