

**การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี**
**Human Resource Development of an Organization Administrates
Khaokhlung Banpong District, Ratchaburi Province**

ประจวบ สอนจันทร์*

Prachuap Sornchan

Received: February 5, 2020 Revised: April 18, 2020 Accepted: April 25, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และ 3. เพื่อปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 49 คน จากจำนวนบุคลากร 56 คนที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 12 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ระเบียบ **ผลการวิจัยพบว่า** 1. บุคลากรของ อบต. มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Faculty of Humanities and Social Sciences Thaksin University



$\bar{X}=3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X}=3.97$) ด้านการสรรหา ($\bar{X}=3.90$) และ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.73$) ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของ อบต. ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหา และอุปสรรค คือ บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การวางแผนขาดการมีส่วนร่วม เมื่อมีบุคลากรโอน-ย้าย ลาออก ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งได้ทันต่อความต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ใช้หลักการสรรหาแบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนเพิ่มศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสนใจงานมากกว่าการใส่ใจพนักงาน แนวทางการจัดการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สร้างค่านิยมที่ดี ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความรักเมตตาเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ความรับผิดชอบ การมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม จัดบรรยากาศการทำงานที่มีความรัก ความอบอุ่น รักษาผลประโยชน์ของบุคลากร ทำตนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ ให้รางวัลผลตอบแทนแก่คนดีมีคุณธรรม และให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ จัดการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้โปร่งใส บุคลากรมีส่วนรับรู้การตัดสินใจ ผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

คำสำคัญ (Keywords): การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province, 2) to study factors related to working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province, and 3) to present guidelines for improving working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province. This research was the mixed methods research. For quantitative research, the instrument for data collection was a questionnaire with reliability coefficient of 0.944. The sample



consisted of 152 personnel calculated by Taro Yamane's formula from the population of 245 personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province. The statistical methods for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The data from the open-ended questionnaire were analyzed by descriptive frequency. For qualitative research, it was conducted by the in-depth interviews of 11 key informants by purposive selection. The data was analyzed by descriptive content analysis. **The results of the research were as follows:** 1.The overall of working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province was at the high level ($\bar{X}$ =3.946). When considering each aspect, it was found that all aspects were at the high level; ranking as, the life equality ($\bar{X}$ =4.044), growth and security ($\bar{X}$ =4.024), social relationship ($\bar{X}$ =4.001), capacity development ($\bar{X}$ =3.911), adequate and fair compensation ($\bar{X}$ =3.883, S.D.=0.688), and safe and healthy promotion ($\bar{X}$ =3.815). 2 .For hypotheses testing, it was found that there was positive relationship between organizational culture and working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province (r =0.759**). It was also found that there was positive relationship between Sangkhavat 4 and working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province (r =0.680**). 3.The Guidelines for improving working life quality of personnel in Khao Kitchakut District Municipality, Chanthaburi Province were as follow;1) there should be appropriate appreciated, encouraged, and increased compensation to the personnel in order to stimulate them in working, 2) there should be promotion of personnel for training and study trip to gain more knowledge for improving their working, 3) there should be improvement of working climate, especially convenience and ordering, including providing adequate modern equipment to personnel, 4) there should be promotion of personnel meeting and common activities in order to make organizational unity which will lead to success of the goals, and 5) there should be appropriate division of responsibility and assignment



to the personnel in order to make them work in full capability without the effect on personal life and family.

Keywords: Human Resource, Administrates

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด โดยการพัฒนาความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญเพราะเป็นผู้กำหนดนโยบายขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนบุคลากรที่มีความละเอียดชัดเจน อัตรากำลังตรงความต้องการและเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 49 คน จากจำนวนบุคลากร 56 คนที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 12 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. บุคลากรของ อบต.มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการจํารักรักษา ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X}=3.97$) ด้านการสรรหา ($\bar{X}=3.90$) และ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.73$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของ อบต. ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของ อบต. ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ้ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า

ปัญหา และอุปสรรค คือ บุคลากรไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การวางแผนขาดการมีส่วนร่วม เมื่อมีบุคลากรโอน-ย้าย ลาออก ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งได้ทันต่อความต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ใช้หลักการสรรหาแบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนเพิ่มศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสนใจงานมากกว่าการใส่ใจพนักงาน แนวทางการจัดการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สร้าง



ค่านิยมที่ดี ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความรักเมตตาเอาใจใส่เอื้ออาทร
ต่อกัน ความรับผิดชอบ การมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม จัดบรรยากาศการทำงานที่มี
ความรัก ความอบอุ่น รักษาผลประโยชน์ของบุคลากร ทำตนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ ให้รางวัล
ผลตอบแทนแก่คนดีมีคุณธรรม และให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ จัดการสื่อสาร
ข้อมูลข่าวสารให้โปร่งใส บุคลากรมีส่วนรับรู้การตัดสินใจ ผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ที่จะ
ได้รับอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขา
ขลุ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า อบต. มีการวางแผน
เก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และมีการ
วางแผนคุ้มครอง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ **พระมหาสุเทพ สุธะเมธี (ตีเยี่ยม)** ได้ศึกษาเรื่อง การ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัด
พิษณุโลก โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1) **ด้านการวางแผน** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้าน
การวางแผนที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลเขาขลุ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผน
คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการวางแผนเก็บข้อมูลบุคลากร
เพื่อศึกษาวิเคราะห์วางแผนปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และมีการส่งเสริมให้บุคลากร
ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
ชัยญานัญญ์ จินณณัฐชา ได้กล่าวว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้และ
พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว
ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง
กว่ามาตรฐานทั่วไป



2) **ด้านการสรรหา** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการสรรหาบุคลากรที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว การประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง มีวิธีการรักษาราชการแทนตามหลักอาวุโส ผลงานและตามความรู้ความสามารถและมีการทดลองงานของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้ง มีวิธีการรับโอน มีการเลื่อนตำแหน่งที่มีมาตรฐานเที่ยงตรง เป็นธรรมและเชื่อถือได้ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี(ตีเยี่ยม)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนคติพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) **ด้านการพัฒนา** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการพัฒนาที่ดีและมีความเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร มีการจัดวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในอนาคตโดยให้ทุนการศึกษาเพื่อรองรับตำแหน่ง หน้าที่งาน ให้ครอบคลุม มีการอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิธีการทำงานที่หน่วยงานอื่นๆ หรือสถานที่ศึกษาต่างๆ บางแห่ง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานและมีการจัดแสดงนิทรรศการทางวิชาการคือการจัดนิทรรศการแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของบุคลากร และหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ดูได้ศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี(ตีเยี่ยม)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนคติพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) **ด้านการดำรงรักษา** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการดำรงรักษาบุคลากรที่ดีและมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็ม



ความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสวัสดิการอัตราเงินเดือน ตำแหน่ง ค่าจ้างให้แก่บุคลากรตามที่ราชการกำหนด และ อบต.มีการต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งงานวิจัยมีการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **วรัญญา กุมริจิตร์** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้งบประมาณ เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร
- 2) ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมที่ดีงามร่วมกัน ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความรักเมตตาเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ความรับผิดชอบ การมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม
- 3) ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศการทำงานที่มีความรัก ความอบอุ่น รักษาผลประโยชน์ของบุคลากร ทำตนเป็นแบบอย่าง ให้กำลังใจ ให้รางวัลผลตอบแทนแก่คนดีมีคุณธรรม
- 4) ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีโอกาสดูแลความคิดเห็นเสนอแนะจัดการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้โปร่งใส บุคลากรมีส่วนรับรู้การตัดสินใจ ผลการดำเนินงาน และผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล



- 2) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย
- 3) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดนโยบายการบริหารส่วนบุคคลให้ชัดเจน ประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่วถึง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง
- 4) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานเป็นประจำทุกปี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารงานควบคู่ไปกับการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนา
- 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ควรศึกษาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดหลักธรรมอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชัยญาณัฐ จินณณัฐชา. (2554). “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”. **วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี(ดีเยี่ยม). (2557). “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรยุทธา กุมาริจิตร. (2554). “การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์การปกครอง**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

