

ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

PERSONNEL'S OPINIONS ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
OF THE SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
MUENG DISTRICT UDONTHANE PROVINCE

ชื่อผู้ทำภาคินิพนธ์: นุตนา นัทธิ
ชื่อภาคินิพนธ์: ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ชื่อกรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์: ดร.วิเชียร ฤกษ์พัฒนกิจ
ชื่อปริญญา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน
คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One-Way ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมเห็นด้วยมาก คือ ด้านการฟื้นฟูสภาพบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถวัดได้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการจัดสายทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ด้านการฟื้นฟูสภาพบุคลากร มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและ

ควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้ายอย่างถูกต้อง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The research is aimed 1) Study the Personnel's Opinions on Human Resource Management of the Subdistrict Administration Organization Mueng District Udonthani Province. 2) Compare the opinions personnel level on Human Resource Management of the Subdistrict Administration Organization Mueng District Udonthani Province. Sample : part Tambol officer of the subdistrict administration organization mueng district udonthani province number of 194 people, tools used to collect data, including the tools used to collect data open-ended questionnaire. Data were analyzed using statistical packages. The statistics used are : value frequency percent average, standard deviation, and t-test statistics for the reference and One way ANOVA and require-the significance level is .05 statistics. The results found that :

1) Personnel's Opinions on Human Resource Management of the Subdistrict Administration Organization Mueng District Udonthani Province. Overall at high level, is The termination of personal, next be The human resource recruitment, The human resource planning, The human resource compensation and benefits and The human resource development. Considering found that, The human resource planning, Tambon Administrative personnel, including a survey of the knowledge , skills , the ability and the experience. , The human resource recruitment , the timing of the provision is clear., The human resource compensation and benefits , the committee has promoted the official salary and performance standards are clear., The human resource development, presents a line of progression in the career expressly, The termination of personal audit and control operations out of position by the migration properly. 2) The results compaer to Personnel's Opinions on Human Resource Management of the Subdistrict Administration Organization Mueng District Udonthani Province , when compared by sex, age, education, position type were not different the level of statistical significance .05. However, when compare the period of appointment found that different the level of statistical significance .05.

Keyword : Human Resource Management

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งในปัจจุบันที่อยู่ในห้วงของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ยังคงเป็นแผนที่กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรา 283 วรรคแรก บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่างๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน อุทธรณ์ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น แม้หลักการนี้จะเป็นเรื่องที่ประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรของตนเองก็ตามแต่ในทางกลับกันได้ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคล เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกันระบบตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน การสรรหาบุคลากร การโอนและมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มานพ สมบูรณ์พร้อม, 2551 หน้า 7-8) จากกระแสการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยทำให้มีลักษณะของการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะและขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบตลอดจนเน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่าขั้นตอนการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นได้ตระหนักถึงความสำคัญว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่จะต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์กร ดังนั้นจึงต้องการศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลต่อไป

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
- 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

3.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- 1.ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
- 2.สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรเริ่มตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลัง การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยกิจกรรมกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจูงใจ การบำรุงรักษาและอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ขององค์การให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

4.2 วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.2.1 การบริหารตามแนวคิดกลุ่มคลาสสิก (Classical Approach) ได้แก่ การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการแบบหลักบริหาร (Administrative Management)

4.2.2 การบริหารตามวิธีการทางพฤติกรรม (The Behavioral Approach) เช่น ทฤษฎี X,Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

4.2.3 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.2.3.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (2545) ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 3) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การฟื้นฟูสภาพบุคลากร

4.2.3.2 ศุภชัย เยาวะประภาส (2548, หน้า 26-30) ได้สรุปขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การได้มาซึ่งบุคลากร การโอนย้าย และแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การใช้ประโยชน์จากบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคลากร

4.2.3.3 บรรยงศ์ โตจินดา (2546, หน้า 22-24) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้ 1) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development planning) 2) การสรรหาบุคลากร (Recruiting) 3) การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน (Selection) 4) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and personnel development)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดของ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (2545) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญรวม 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฟื้นฟูสภาพบุคลากร

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พริณฑรา รัชกพันธ์ ฌ หนองคาย (2554) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านให้พ้นจากตำแหน่งและด้านวินัยและการลงโทษ

บังอร ทับทิม (2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการตำแหน่ง จำนวนบุคลากรจริง ทำให้มีการปรับเปลี่ยนแผนอัตราค่าจ้างบ่อยครั้ง การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสอย่างทัดเทียม แต่ยังมีการแอบแฝงการเล่นพรรคเล่นพวกทำให้ได้คนไม่เหมาะสมกับงาน การคัดเลือก ใช้วิธีการสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติและการสัมภาษณ์ โดยผู้มีความรู้ความสามารถจากภายในองค์กรเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกทำให้การคัดเลือกเกิดความไม่เป็นธรรม

เฉชา ถ้ำหิน (2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม มีการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 375 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 194 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของ Yamane ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{แทนค่า } n = \frac{375}{1 + 375(0.05)^2}$$

$$= 193.548 \quad \text{กำหนดขนาดตัวอย่าง เท่ากับ } 194 \text{ คน}$$

เนื่องด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความแตกต่างกัน ในด้าน เขตที่อยู่อาศัย ดังนั้นผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Straified random Sampling) ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละระดับ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บัญชีส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง ประเภทสายงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

2) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามคำศัพท์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำบัญชีส่วนบุคคลมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

2.2 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ออกมาเป็นข้อคำถาม

- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out)
- 5) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงต่อไป

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปแจกยังพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ประมาณ 3 สัปดาห์ จากนั้นผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความเรียบร้อยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
- 2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

6. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคคลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 194 คน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมาเป็นหญิงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

1.2 จำแนกตามอายุ บุคลากรส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 26-35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา อายุ 36-45 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33 อายุ 46-55 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1

1.4 จำแนกตามระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรส่วนใหญ่บรรจุแต่งตั้ง 11-15 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาต่ำกว่า 11 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และ 16-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

1.5 จำแนกตามประเภทสายงาน บุคลากรส่วนใหญ่สายงานปฏิบัติการ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาประเภทสายงานบริหาร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6

2. ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นดังนี้

1) ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก สามารถเรียงลำดับด้านที่พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการฟื้นฟูสภาพบุคลากร ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละด้าน มีข้อค้นพบ ดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุด ได้แก่ มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุด ได้แก่ มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ และมีมาตรฐานปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุด ได้แก่ มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงสุด ได้แก่ มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการย้ายอย่างถูกต้อง

3. การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลได้ดังนี้

จำแนกตามเพศโดยรวมเพศชายมีความเฉลี่ย 3.973 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.948 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

จำแนกตามระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) นั้น พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 16 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 20 ปีขึ้นไป

จำแนกตามประเภทสายงาน โดยรวมสายงานปฏิบัติการมีความเฉลี่ย 3.971 ในขณะที่สายงานบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.947 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานปฏิบัติการ กับสายงานบริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการเปรียบเทียบแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

7.อภิปรายผล

จากวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฟื้นฟูสภาพบุคลากร มีความคิดเห็นสูงที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการย้ายอย่างถูกต้องโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งโดยการย้าย อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ สร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและยุติธรรม สอดคล้องกับ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ที่พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านให้พ้นจากตำแหน่งและด้านวินัยและการลงโทษ

รองลงมาคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอก อบต. ไม่สอดคล้องกับ บังอร ทับทิม (2553) ที่พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับความต้องการตำแหน่ง จำนวนบุคลากรจริงทำให้มีการปรับเปลี่ยนแผนอัตรากำลังบ่อยครั้ง การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถเปิดโอกาสอย่างทัดเทียม แต่ยังมีการแอบแฝงการเล่นพรรคเล่นพวกทำให้ได้คนไม่เหมาะสมกับงาน การคัดเลือก ใช้วิธีการสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติและการสัมภาษณ์ โดยผู้มีความรู้ความสามารถจากภายในออกองค์กรเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกทำให้การคัดเลือกเกิดความไม่เป็นธรรม

ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์กรยังขาดการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าซึ่งโดยส่วนใหญ่ในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรนั้นจะจัดกิจกรรมแบบโดยรวมทั้งองค์กร มิได้จัดการพัฒนาเฉพาะสายงานนั่นเอง สอดคล้องกับเดชา ถ้ำหิน (2553) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม มีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้นยังขาดการจัดทำแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนการติดตามประเมินผลทั้งก่อนและหลังการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เริ่มจากด้านเพศ พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เจ้าหน้าที่/บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ หรือได้รับผลตอบแทนนั้นจะพิจารณาจากทักษะความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นๆ มิได้แยกชายหรือหญิง ไม่สอดคล้องกับ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ที่พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์สิ่งแรกที่นำมาใช้ในการจะพิจารณาคือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่สอดคล้องกับ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ที่พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานทุกหน่วยงานสามารถจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใด ย่อมต้องมีการศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่สอดคล้องกับ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ที่พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 16 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 20 ปีขึ้นไป เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักอาวุโสและประสบการณ์ การเลื่อนตำแหน่งโดยถือพรรคพวกเป็นสำคัญเพื่อควมมี เสถียรภาพและประโยชน์ในการคุมขโมบาย การโยกย้ายไปหน่วยงานอื่นตามเหตุผลจำเป็น และการเลื่อนตำแหน่งโดยยึด หลักความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2554) ที่พบว่า ระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านประเภทสายงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานปฏิบัติการ กับสายงานบริหาร มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาการทำงานและงานที่ปฏิบัติมีส่วนร่วมช่วยให้มี การพัฒนาตนเองได้เรียนรู้ มีประสบการณ์มากขึ้นซึ่งทุกหน่วยงานและทุกฝ่ายจะ ได้ร่วมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่าง สม่่าเสมอและเท่าเทียมกัน

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรทำการปรับปรุงกระบวนการวางแผนอัตรากำลังให้ต่อเนื่องทุกปีและกำหนดระบบงานที่ชัดเจนเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยทำการกำหนดระบบงานที่ชัดเจนจากกลุ่มการเจ้าหน้าที่ รวมถึงการวางแผนในเรื่องของการขาดแคลน
2. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการประจำปี สำหรับผู้บริหารแต่ละสายงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานการพยากรณ์กำลังคนขององค์กรฯ ร่วมกันกำหนดความต้องการกำลังคน จำนวน ตำแหน่งและระยะเวลาที่ต้องการตามแผนกลยุทธ์ โดยร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อพิจารณา
3. ควรปรับปรุงโดยใช้ตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานในการประเมินโดยยึดหลักผลงานและคุณธรรม รวมถึงชี้แจงรายละเอียดในการประเมินให้ข้าราชการทราบทุกครั้ง และคะแนนการประเมินเพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงขึ้นคอนการท งานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่ได้รับ
4. ควรปรับปรุงในเรื่องของการให้ผลประโยชน์ตอบแทนในด้านอื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส ต่างๆ หรือการให้สิทธิข้าราชการที่มีผลงานดีสามารถกู้เงินเรียนได้ องค์กรควรหามาตรการในการเพิ่มค่าตอบแทนในส่วนนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมถึงทำการปรับฐานเงินเดือนให้กว้างขึ้นตามที่สำนักงาน กพ.

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการวางแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

2. การศึกษาขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

9.เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล. (2545). *ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- เดชา ถ้ำหิน. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บั้งอร ทับทิม. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล = Personnel management*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- พินทรธา รักขพันธ์ ณ หนองคาย (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานพ สมบูรณ์พร้อม (2551). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนวนนิवास จังหวัดสกลนคร*. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภชัย เยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.