

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DEVELOPMENT OF NAMCHUED SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANISATION, RANONG PROVINCE

ภูวนาท บางพาน

Phuwanat Bangpan

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumtani University, Thailand

Corresponding Author's Email: phuban9@gmail.com

วันที่รับบทความ : 11 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 11 April 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของอัจฉรา สังข์สุวรรณ ประชากรเป้าหมายที่ใช้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำนวน 48 คน ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

Citation:



* ภูวนาท บางพาน. (2569). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง. วารสารสหศาสตร์การพัฒนสังคม, 4(3), 1516-1526.

Phuwanat Bangpan. (2026). Human Resource Management Development Of Namchued Subdistrict Administrative Organisation, Ranong Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 1516-1526.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ผลการศึกษา พบว่า 1) ศึกษาระดับปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบำรุงรักษาบุคลากร รองลงไป คือ ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดระนอง

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of problems in human resource management development, and (2) compare human resource management of Subdistrict Administrative Organisations in Ranong Province, classified by educational level and work experience. This research employed a quantitative approach. The conceptual framework was based on the theories of Atchara Sangkasuwan. The target population consisted of 48 personnel of the Namchued Subdistrict Administrative Organisation, including permanent employees, civil servants, and contracted staff of Namchued Subdistrict Administrative Organisation, Ranong Province. The entire population was used as the sample. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .97. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The findings revealed that: (1) the overall level of problems in human resource management development was at a high level. When considered by aspect, all dimensions were generally at a high level. The highest mean score was found in personnel maintenance, followed by termination of employment,

while the lowest mean score was in personnel development; and (2) the comparison of human resource management in Namchued Subdistrict Administrative Organisation, Ranong Province, classified by educational level and work experience, indicated that personnel with different educational backgrounds and work experience did not show statistically significant differences in their perceptions of human resource management development.

Keywords: Development, Human Resource Management, Subdistrict Administrative Organisation, Ranong Province

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ฐานรากและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ใช่เพียงงานธุรการ แต่เป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา และการดำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) ทั้งนี้ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีต้องยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในระดับพื้นที่ และจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้ภารกิจของ อปท. มีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มสูงขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลอยู่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และการกำกับดูแลของคณะกรรมการกลางและคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท., ก.อบต.) เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (สำนักงาน

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563) ทั้งนี้ อบต.น้ำจืด จังหวัดระนอง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านเศรษฐกิจ เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เช่น การจัดการภัยพิบัติและการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน จึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกรอบกฎหมายและมาตรฐานกลางกำกับ แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาในการบริหารงานบุคคลหลายประการ เช่น ปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอหรือขาดทักษะที่จำเป็น ปัญหาการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งที่อาจยังไม่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานจริง (จิรภา รอดเพชร, 2564; กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตรง จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ อบต.น้ำจืดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปรับปรุงที่มีความเหมาะสมกับบริบทองค์กรและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จึงมุ่งเน้นการประเมินสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และความต้องการพัฒนา พร้อมทั้งเสนอแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในเชิงนโยบาย เช่น การพัฒนาระบบการประเมินผลที่โปร่งใส การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างตรงจุด ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรและคุณภาพการบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง แตกต่างกัน
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีกระบวนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำนวน 48 คน (รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้าน ประจำปี พ.ศ. 2567, อบต.น้ำจืด จังหวัดระนอง) ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดระนอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในลักษณะตรวจสอบรายการ (2) ระดับการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยเครื่องมือดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบผ่านการศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิค IOC การทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คน และการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รวมทั้งการหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97 ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อใช้เป็นเอกสารในการเก็บข้อมูล จากนั้นส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามและแบบตอบรับไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 คน และดำเนินการนัดหมายวันเวลาเพื่อรับแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันที ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ครบทั้ง 48 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ รวมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบตามตัวแปรระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานด้วยการทดสอบค่าเอฟ (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ นอกจากนี้ยังวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

การบริหารงานบุคคล	ระดับ			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.87	0.66	มาก	3
2. ด้านบำรุงรักษาบุคลากร	3.92	0.68	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.78	0.63	มาก	4
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.88	0.62	มาก	2
รวม	3.86	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลยังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\mu = 3.92$) รองลงมาคือด้านการให้พ้นจากงาน ($\mu = 3.88$) ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.78$) แสดงให้เห็นว่าประเด็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังเป็นจุดที่ควรได้รับการส่งเสริมและปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ภายในระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการแนวทาพัฒนา	ระดับการศึกษา						รวม	
	ประถมศึกษา- มัธยมศึกษาตอนปลาย		อนุปริญญา - ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.69	0.48	3.89	0.70	4.06	0.38	3.87	0.66
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.93	0.41	3.91	0.74	3.90	0.49	3.91	0.68
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.79	0.51	3.79	0.72	3.78	0.40	3.78	0.67
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.86	0.57	3.88	0.63	3.95	0.57	3.88	0.62
รวม	3.82	0.39	3.87	0.59	3.92	0.34	3.68	0.55

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\mu = 3.91$) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\mu = 3.88$) ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\mu = 3.87$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.78$) ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรและด้านการให้พ้นจากงาน กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

อย่างไรก็ตาม ทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับการศึกษาและเมื่อเปรียบเทียบกับจากประสบการณ์ทำงาน จะได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ โดยจำแนกประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการพัฒนา	ประสบการณ์ทำงาน						รวม	
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร	3.82	0.51	3.75	0.69	3.90	0.66	3.87	0.66
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.81	0.54	4.02	0.60	3.90	0.71	3.91	0.68
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.80	0.46	3.80	0.69	3.77	0.69	3.78	0.67
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.91	0.46	3.77	0.58	3.90	0.64	3.88	0.62
รวม	3.84	0.37	3.84	0.51	3.87	0.57	3.86	0.55

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\mu = 3.91$) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\mu = 3.88$) ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ($\mu = 3.87$) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.78$) ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ขณะที่ผู้มีประสบการณ์ 5–10 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านการให้พ้นจากงานพบว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อย่างไรก็ตาม ทุกกลุ่มประสบการณ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานบุคคลยังคงมีความจำเป็นในทุกช่วงประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง ทั้งในมิติของระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความสำคัญสูงสุดอย่างสม่ำเสมอคือด้านการบำรุงรักษา

บุคลากร รองลงมาคือด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ ทั้งนี้แม้จะมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มผู้มีการศึกษาสูงหรือผู้มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน แต่ทุกกลุ่มล้วนสะท้อนความต้องการพัฒนาในระดับมากในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกระดับของบุคลากรในองค์กร

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพิจารณาความดีความชอบควรยึดผลงานเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของ ประยูร พุทธิพงษ์ (2023) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านการธำรงรักษาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เกตศรารักษ์ คุณวิบูลย์ และจิรศักดิ์ โพภาวิน (2022) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กร

ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือด้านการให้พ้นจากงาน โดยข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การดำเนินการทางวินัยควรตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเพื่อป้องกันการถูกกลั่นแกล้งจากเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งบุคลากร เนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน หากได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ

อำนาจหน้าที่ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ชัยพรรค เมือง (2550) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรและบริบทขององค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันไม่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด จังหวัดระนอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรมีแนวทางและมาตรฐานที่ค่อนข้างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรสามารถรับรู้และปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยควรมุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในทุกระดับ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบรรจุแต่งตั้งที่สุจริตโปร่งใส การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเพียงพอ และการอำนวยความสะดวกด้านสิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว และ 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในระดับที่กว้างและลึกยิ่งขึ้น โดยคาดหวังให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ มีความสอดคล้องกับกฎหมายและบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และระดับอำเภอ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). คู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- เกตศราภรณ์ คุณวิบูลย์ และ จิรศักดิ์ โปภาวิน. (2022). การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 11(1), 412-422.
- จิรภา รอดเพชร. (2564). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล: กรณีศึกษา อบต. แห่งหนึ่งในภาคกลาง. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 14(3), 150-170.
- ประยูร พุทธิพิง. (2023). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะ และ เอกชน, 1(1), 16-22. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/article/view/430>
- วรพจน์ ประชิตวัตติ. (2550). แนวทางพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2563). ยุทธศาสตร์และแนวทางการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). มาตรฐานและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อมรรัตน์ ชัยขรรค์เมือง. (2550). แนวทางการพัฒนาชุมชนย่อยภายในเขตเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.