

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี  
Effectiveness of human resource Management in Subdistrict Administrative  
Organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province

ประยูร พุทธิพงษ์<sup>1</sup>

Prayoon Putpueng<sup>1</sup>

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ<sup>1</sup>

E-mail: Putpuengprayoon@gmail.com

Retrieved 29-03-2023; Revised 18-04-2023; Accepted 20-04-2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

The objectives of this study were to (1) assess effectiveness of human resource management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province.; (2) compare effectiveness of human resources management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province via demographic factors. 3) explain correlation between affecting factors with effectiveness of human resource management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province. The sample were used in this quantitative research consisted of 200 personnel attached to peoples of government officer Permanent employee and Employees are hired by mission of subdistrict administrative Subdistrict Administration Organizations Ban Lat District Phetchaburi Province. Data was collected through questionnaires. Statistical methods Analytical statistics were to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. What a buffalo translation why don't you take a look in research proposal The results were: (1) effectiveness level of human management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province were high level, (2) effectiveness of human resources management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province via demographic factors were not difference. (3) correlation between affecting factors with effectiveness of human resource management in subdistrict administrative organizations in Ban Lat District Phetchaburi Province were positive statistical significant at .01 level.

**Keywords:** Effectiveness, Personnel Management, Subdistrict Administrative Organizations

## บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใด องค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การรับบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหาร ที่กล่าวนี้ เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด (อุทัย หิรัญโต 2531, หน้า 2) องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดมีจำนวนมากที่สุด และเป็นองค์กรที่รับผิดชอบพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสามารถกำหนดแผนงานและ

กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างสอดคล้อง และตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงในปี พ.ศ. 2542 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ส่งผลให้ระบบงานและหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่นถูกถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนผลสำเร็จในการดำเนินงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะเกิดขึ้นได้ และบรรลุตาม เจตนารมณ์ของรัฐบาลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หน้า 12) ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏชัดเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาแต่ไม่สามารถถ่ายโอนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการถ่ายโอนบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และจากความไม่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เหมือนข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ภารกิจที่ถ่ายโอนมาจะต้องดำเนินการต่อไป ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตามการถ่ายโอนภารกิจ และนอกจากนั้นยังมีปัญหาในการสรรหาซึ่งไม่เป็นไปตามแผน ปัญหาการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง เนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม จึงได้บุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่มอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีก็ยังไม่ผ่านการประเมิน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาการเลื่อนระดับซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลา เนื่องจากการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษ ทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดใต้ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จึงสนใจศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัย การรักษาวินัย เพื่อจะได้ทราบข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการประชาชนต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

## การทบทวนวรรณกรรม

Henri Fayol (1916) สรุปว่า ทฤษฎีบริการจัดการ POCCC เน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน, การปฏิบัติการ, การจัดโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยข้อดีของหลักการบริหารจัดการของ Henri Fayol นั้น ก็คือ การใส่ใจรอบด้าน ครอบคลุมให้ความสำคัญทุกรายละเอียดทั้งในเรื่องของทรัพยากรการผลิต, ทรัพยากรในการประกอบธุรกิจ ไปจนถึงทรัพยากรมนุษย์ และหัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการของ Henri Fayol เน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี POCCC นั้น มาจากหน้าที่ 5 ประการ กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

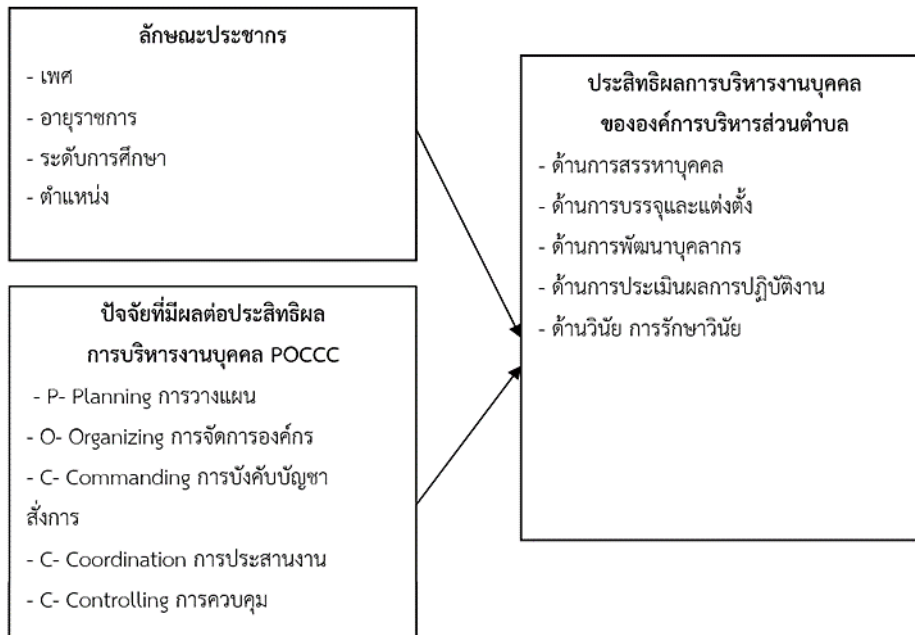
2. การจัดองค์กร (Organizing) การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจนไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้น จะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ

4. การประสานงาน (Coordination) ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้

5. การควบคุม (Controlling) การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 ส่วนใหญ่ มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นในภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .670) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการสรรหาบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = .609)

ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = .648)

ด้านที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .680)

ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .678)

ด้านที่ 5 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านวินัย การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .738)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .678) รองลงมา คือ ด้านวินัย การรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .738) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .680)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรีสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .659) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .644)

ด้านที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = .645)

ด้านที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .672)

ด้านที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .676)

ด้านที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = .661)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = .661) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .676) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .644)

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น เข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและยุติธรรม มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน อย่างเป็นสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

## เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2549). *การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.

พรศิริ งามข้า. (2560). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านลาดบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ประจวบคีรีขันธ์.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น : เสริมสุขพิมพ์.

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). *ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.

อัจฉรพรรณ เทพมณี. (2552). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดกำแพงเพชร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.

Henri Fayol. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman and Son.