ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

Satisfaction of Human resources management of subdistrict administrative organization Tanode staff, NonSung District, Nakhornratchasima Province

สุวรรณ เดชน้อย[1], เสถียรณภัส ศรีวะรมย์[1], บุญมา อิ่มวิเศษ[1], เทพรัตน์ เอื้อธรรมถาวร[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา" การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ ถ้าองค์ที่ต้องบริการประชาชนก็จะส่งผลโดยตรงกับประชาชนที่มาใช้บริการหรือมารับบริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานราชการและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 85 คน ชาย 32 คน หญิง 53 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2561) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตัวแปรตาม คือ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าและดัดแปลงจากหนังสือ ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป t-test และ f-test

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่าระดับความพึงพอใจอยู่ระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก การจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก การจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง อายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

[1] อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา

ที่สุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก การจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก การจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก การจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, บุคลากร

Abstract

Research study on "Satisfaction in human resource management of Tanod Subdistrict Administrative Organization staff, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province" Human resource management is an important factor in the management of the organization to achieve the objectives of the organization. Especially human resource management Is important and beneficial to that organization. If the person who needs public services will directly affect the people who come to use the service or come to receive services.

Therefore, the researcher is interested in studying the satisfaction in human resource management of Tanod Subdistrict Administrative Organization staff, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province. To guide and improve human resource management. Objective: To study the level of satisfaction in human resource management of Tanod Subdistrict Administrative Organization staff, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province. And to compare the level of satisfaction in human resource management of Tanod Subdistrict Administrative Organization staff, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province by gender, age, education level And monthly income

The population used in this research is Government employees and employees in Tanod Subdistrict Administrative Organization, Non Sung District, Nakhon Ratchasima Province, number of 85 persons, 32 men, 53 women (as of August 30, 2018). Monthly income based. Variable is 1. Human resource planning 2. Human resource procurement 3. Human resource development

This research is a survey research using questionnaires as a tool. Which the researcher created from the study and research from the books, texts, concepts, theories and related research Data analysis By using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation and using t-test and f-test program

The study indicated that; The overall picture of the 3 aspects revealed that the level of satisfaction was at a high level. When separated individually, respectively, found that Human resource development is at the highest level. Human resource planning is at a high level. The procurement of human resources is moderate. When separated by personal characteristics, it was found that different gender had different satisfaction levels in 3 aspects. Separated by side, respectively, found that

Human resource development is at the highest level. Human resource planning is at a high level. The procurement of human resources is moderate. Different ages have different levels of satisfaction in 3 aspects. Separated by side, respectively, found that Human resource development is at the highest level. Human resource planning is at a high level. The procurement of human resources is moderate. Different educational levels have different levels of satisfaction in 3 aspects. Separated by side, respectively, found that Human resource development is at the highest level. Human resource planning is at a high level. The procurement of human resources is moderate. The monthly income is different, the satisfaction level in 3 aspects is not different. Separated by side, respectively, found that Human resource development is at the highest level. Human resource planning is at a high level. The procurement of human resources is moderate.

Keywords : Satisfaction, Human resources management, staff

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 9 มาตรา 78 มาตรา 283 และมาตรา 284 กำหนดไว้ว่า รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง (สนิท จรอนันต์. 2543 : 3-5) การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้านั้น อาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นที่จะต้องมีความเข้าใจเพื่อการ วางแผน การจัดหา และการพัฒนา ให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมายและอำนาจหน้าที่ตลอดจนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่จัดตั้งท้องถิ่นขึ้นมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการวางแผน ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหารเพราะในการทำงบประมาณจะต้องวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ซึ่งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตลอดจนหน้าที่หรือกิจกรรมที่ส่วนต่างๆ ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในรูปของ "แผนพัฒนา" หรือมีความสำคัญต่อการวางแผน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆแล้ว ฝ่านบริหารยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ได้ในทุกขั้นตอนการบริหารแผนและการติดตามประเมินผลของแผนปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ และเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (โกวิทย์ พวงงาม. 2554 : 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการทรัพยากรซึ่งอยู่ในส่วนของทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการคือ ทรัพยากรมนุษย์ เงินหรืองบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน การที่องค์กรดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้จะช่วยการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไปสู่การให้บริการประชาชนในท้องถิ่น จะสามารถพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนและเศรษฐกิจพื้นที่นั้นๆ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550 : 34) ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาองค์กร บุคลากรทีมคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิผล ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศทั้งทางด้านบริการและการทำงาน องค์การย่อมมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์การซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ย่อมส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

4. ช่วยในการพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดความเติบโต

5. ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่างๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. ได้รับการประกาศจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศักราช 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณของตนเอง โดยการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้เจริญยิ่งขึ้น ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งถึงสิ้นปี 2549 ทั่วประเทศ จำนวน 6,618 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549 : 10)

จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศักราช 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 มีพื้นที่การปกครองจำนวน 12 หมู่บ้าน แต่ละผู้บ้านมีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลดูแลประชาชนจำนวน 2 คน และมีผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้าปกครอง มีกำนันเป็นผู้ปกครองสูงสุดในตำบล ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ส่วนการปกครองรูปแบบที่สองคือการปกครองท้องถิ่น มีองค์การบริหารส่วนตำบลโตนดทำหน้าที่บริหารราชการในเรื่องของการบริหารการพัฒนาตำบลโตนด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุงและแก้ไขงานด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 85 คน ชาย 32 คน หญิง 53 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการทำวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดการวิจัยการศึกษาครั้งนี้เริ่มต้นจากวันที่ 1 มิถุนายน 2561 ถึง 31 ธันวาคม 2561

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบความคิด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัย ดังนี้

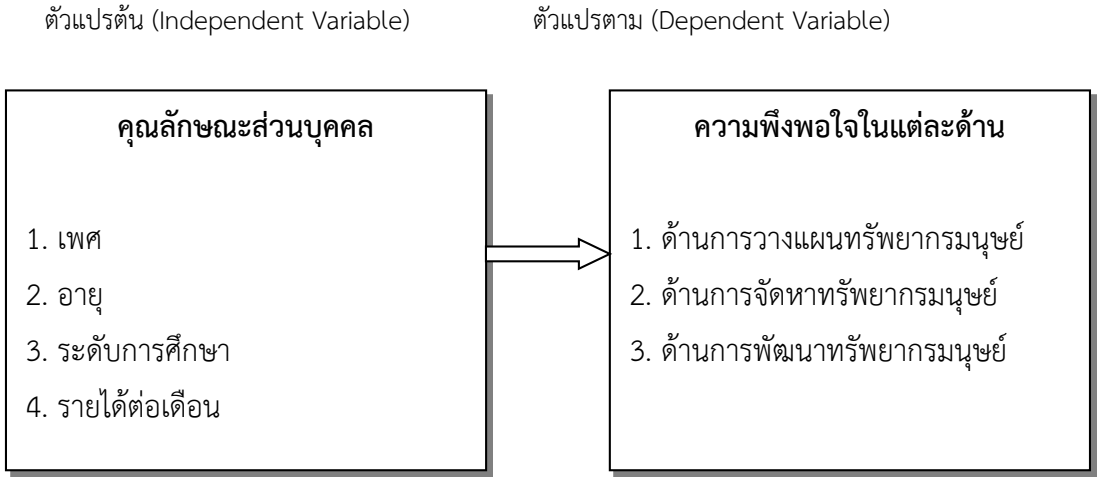
1.คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

2. ความพึงพอใจในแต่ละด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.2 ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถจะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ดำเนินการวิจัยสืบค้นรายชื่อประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 85 คน ชาย 32 คน หญิง 53 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

แบบสอบถาม (Questionnaire) การศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการออกแบบตามหลักแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสังเกตการบริหารจัดการในองค์การตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในการศึกษาทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุงหมายในการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา การประเมินความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ค่าเปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยค่าสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 37.65 เพศหญิงร้อยละ 62.35 อายุ 18 - 25 ปี ร้อยละ 25.50 อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 30.75 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 30.75 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.00 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 31.75 ปวส. ร้อยละ 14.25 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 41.50 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.50 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 31.26 รายได้ต่อเดือน 10,001-16,000 บาท ร้อยละ 25.75 รายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท ร้อยละ 21.75 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 14.72 และรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ร้อยละ 6.52

2. ความพึงพอใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีน้ำหนักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะเพศ พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจเป็นมากกว่า เพศหญิง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ อายุอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด อายุ 26 - 30 ปี มีความพึงพอใจมาก อายุ 18 - 25 ปี มีความพึงพอใจมาก และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความพึงพอใจมาก ระดับการศึกษาปวส. มีความพึงพอใจมาก ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ

รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท มีความพึงพอใจมากที่สุด รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจมาก รายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมาก รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจปานกลาง และรายได้ต่อเดือน 10,001-16,000 บาท มีความพึงพอใจปานกลาง

3. ความพึงพอใจด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีน้ำหนักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ เพศ พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจเป็นมากกว่า เพศหญิง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ อายุอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด อายุ 26 - 30 ปี มีความพึงพอใจมาก อายุ 18 - 25 ปี มีความพึงพอใจมาก และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความพึงพอใจมาก ระดับการศึกษาปวส. มีความพึงพอใจมาก ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท มีความพึงพอใจมากที่สุด รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจมาก รายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมาก รายได้ต่อเดือน 10,001-16,000 บาท มีความพึงพอใจมาก และรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจปานกลาง

4. ความพึงพอใจด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีน้ำหนักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ เพศ พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจเป็นมากกว่า เพศหญิง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ อายุอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด อายุ 26 - 30 ปี มีความพึงพอใจมาก อายุ 18 - 25 ปี มีความพึงพอใจมาก และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจมากที่สุด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความพึงพอใจมาก ระดับการศึกษาปวส. มีความพึงพอใจมาก ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาตามคุณคุณลักษณะ รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจมากสุดรายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือน 30,001 บาท มีความพึงพอใจมากที่สุด รายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมาก รายได้ต่อเดือน 10,001-16,000 บาท มีความพึงพอใจปานกลาง และรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความพึงพอใจปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจทั้ง 3 ด้าน นั้น มีน้ำหนักการตัดสินใจอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีน้ำหนักความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผล

โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ มีการฝึกอบรมในงานด้านต่างๆของบุคลากร มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานเป็นอย่างดี มีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม พนักงานจึงมีความพึงพอใจในระดับดีมาก

2. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กิจกรรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้ อยู่ในระดับคะแนนที่มาก กล่าวคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจมากในเรื่องการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบการวางแผนอัตรากำลังคนต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคน หน่วยงานมีกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจนในเรื่องการวางแผนกำลังคน แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

3. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีการวิเคราะห์และการออกแบบงาน การสรรหาและคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุ การฝึกอบรมและพัฒนาและการพัฒนาอาชีพการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับคะแนนปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโตนด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

1.ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของนโยบายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์และรักษาผลประโยชน์ให้แก่บุคลากร รวมถึงระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ควรที่จะถ่ายทอดหรือเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจนและทั่วถึงในเรื่องการวางแผนกำลังคนให้บุคลากรในองค์กรทราบเพื่อที่จะได้ทราบทิศทางในการดำเนินการขององค์กรให้เป็นในทิศทางเดียวกัน องค์กรก็จะสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และการบรรจุบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปฐมนิเทศบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้ดีขึ้นและทำงานอย่างมีความสุข การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ดีขึ้น

3.ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการอบรมหลักสูตรการบริการที่ดีด้วยรอยยิ้ม Service Mind เพื่อการให้บริการประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรให้มากกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาสมรรถภาพของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549. **แนวคิดคู่มือปฏิบัติงานสภาตำบลและอบต.** กรุงเทพมหานคร.

กรรณิกา ปางลิลาศ. 2553. **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุข อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2554. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ; เอ็กซเปอร์เน็ท.

โกวิทย์ พวงงาม. 2554. **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพฯ; สำนักพิมพ์วิญญูชน.

จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์. 2551. **กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. 2550. **การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่.

ธัญญ์พิศา รัตนกุลสรัล. 2553. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นันทพล พงศธรวิสุทธิ์. 2548. **บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พรพิทักษ์ จีนเมือง. 2553. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกรียงไกร อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์**. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรศิริ ศรีโพธิ์งาม. 2543. **การพัฒนาการบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานการศึกษาอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชฎาภรณ์ อ่างแก้ว. 2553. **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชเรศ บุณจีน. 2552. **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักการคลัง เทศบาลนครพิษณุโลก**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมศักดิ์ แจ่มฟ้า. 2553. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เล่ย์ อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์**. รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา แก้วเล็ก. 2552. **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านควร อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง.** วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสรี แพร่ทอง. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับงบประมาณรายจ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุทัย อู่อรุณ. 2552. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.