



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2567

Received: 12/05/2024, Revised: 16/06/2024, Accepted: 30/06/2024

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ดวงพร แสงทอง

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: duangphon.sa@ssru.ac.th*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3) ปัญหาและอุปสรรคการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าประเด็นที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด คือ เทศบาลเมือง โพธารามเป็นหน่วยงานของรัฐจึงอยากให้บุคลากรที่ทำงานต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของราชการหรือควรมีการส่งเสริมให้อบรมทบทวนเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้บ่อยๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องและปลอดภัย

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, เทศบาลเมืองโพธาราม, จังหวัดราชบุรี



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2567

Received: 12/05/2024, Revised: 16/06/2024, Accepted: 30/06/2024

Human Resource Management of Photharam Municipality

Photharam District Ratchaburi Province

Duangphon Saengthong

College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: duangphon.sa@ssru.ac.th*

*Corresponding Author

Abstract

The objectives of this research were 1) to study human resource management of Photharam Municipality, Photharam District, Ratchaburi Province 2) to compare the opinions of personnel on human resource management of Photharam Municipality Photharam District, Ratchaburi Province Classified according to personal factors and 3) to study problems and obstacles. and suggestions regarding human resource management of Photharam Municipality, Photharam District, Ratchaburi Province Research using integrated research methods Quantitative research the population and sample used in the study were personnel of Photharam Municipality. Ratchaburi Province The sample size used was 86 people. The tool used in the research was a questionnaire. The questions were a 5-level rating scale. The statistics used were descriptive statistics to describe the general characteristics of the sample group and describe personal factors. and inferential statistics for testing hypotheses to compare by classifying personal factors and qualitative research by conducting in-depth interviews with 5 key informants, data analysis was done by content analysis. The results of the research found 1) The level of opinions regarding human resource management in Photharam Municipality, Ratchaburi Province the overall picture is at a high level 2) Results of comparing opinions on human resource management in Photharam Municipality, Photharam District, Ratchaburi Province. Classified by personal factors, there are opinions on the human resource management of Photharam Municipality. Ratchaburi Province is no different. 3) Problems and obstacles in human resource management of Photharam Municipality, Photharam District, Ratchaburi Province. It was found that the most discussed issues would be Photharam Municipality is a government agency and therefore requires personnel working to have an understanding of government rules, regulations, or should be encouraged to provide frequent refresher training on these matters. To ensure that work is carried out correctly and safely.

Keywords : Management , Human resource , Photharam Municipality



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของ ประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อม ที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาด ความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของ ประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, ออนไลน์) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ และรักษามูลค่าเหล่านี้ ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญ และยังถือว่าเป็นคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (พระมหาศิริชัย สิริทญาโณ, 2556 หน้า 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรอย่างยิ่ง ด้วยมนุชนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญตามความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะส่งผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าองค์กรใดหากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านการกำหนดนโยบาย วางโครงสร้างองค์กร การสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติงานปัญหาอื่นๆ (จินตจุฑา จันทร์ประสิทธิ์, 2559)

รูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและระบบการทำงานของส่วนราชการไทยได้มีการจัดแบ่งองค์กรตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา 4 ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง 2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค 3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกระจายอำนาจ (Decentralization) ช่วยในแบ่งเบาภาระจากส่วนกลาง และเป็นวิธีการที่รัฐ / ราชการส่วนกลาง โอนอำนาจการปกครอง หรือ บริหารบางส่วนบางเรื่อง ที่เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะให้องค์กรหรือนิติบุคคลอื่นรับไปดำเนินการแทนภายในอาณาเขตของแต่ละท้องถิ่น การกระจายอำนาจให้การปกครองท้องถิ่นของไทยเริ่มขึ้นตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 มาจนถึงปัจจุบัน เพื่อการเรียนรู้เข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจเชื่อมโยงไปกับรูปแบบของการกระจาย ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่าการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจ สังคม และสาธารณูปโภค ตลอดจนโครงการสร้างต่างๆที่เกิดขึ้น (ดวงพร แสงทอง, 2565)

การกระจายอำนาจการปกครองในยุคปฏิรูปการบริหาร ราชการแผ่นดินเกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีความมุ่งหมายในการเพิ่มอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นได้จากบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจปกครอง และการปกครองส่วนท้องถิ่นสองหมวดด้วยกัน กล่าวคือ หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และหมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว จะพบว่า



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยสามารถแบ่งออกได้ 6 ประการ ดังนี้ (อภิชาติ สถิตนิรามัย, 2554)

ดังจะเห็นได้ว่า หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักการการกระจายอำนาจปกครอง และให้หน่วยงานท้องถิ่นและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็วและตรงกับความต้องการของชุมชนนั้นๆ ดังนั้นการบริหารการพัฒนาองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยหน่วยงานท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ก่อให้เกิดการรับรู้การแก้ไขปัญหาความต้องการที่แท้จริง ดังนั้นการบริหารหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงานซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จทั้งหน่วยงาน และช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน (Competitiveness) ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

เทศบาลเมืองโพธารามจัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ อยู่ภายใต้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลเมืองโพธาราม คือ 1) นโยบายการพัฒนาเมือง จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของเมืองเพื่อให้เป็นเมืองที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการวางแผนและการจัดบริการโครงสร้างพื้นฐานได้ทันต่อความต้องการของประชาชน มีระบบการคมนาคมขนส่ง ที่สะดวก ปลอดภัย มีสวนสาธารณะ พื้นที่สีเขียว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจอย่างพอเพียงสามารถควบคุมมลภาวะทางน้ำ อากาศ อีกทั้งทำให้เมืองมีจิตวิญญาณ และความสุนทรีย์ที่ประชาชนมีความภาคภูมิใจ และช่วยกันบำรุงรักษาไว้ซึ่งมรดกทางประวัติศาสตร์ศิลปกรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่น 2) นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต จุดมุ่งหมายการพัฒนาเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกๆ ด้านทั้งผู้มีฐานะดี คนชั้นกลาง ผู้มีรายได้น้อยและด้อยโอกาส ให้ สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะอยู่อาศัยในเมืองน่าอยู่ได้อย่างเท่าเทียมกันและอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข มีความสะดวกสบาย ความสะอาดถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนได้รับการศึกษา ความรู้การฝึกอบรม ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว สิทธิของประชาชนและความยุติธรรมได้รับการคุ้มครอง 3) นโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการ จุดมุ่งหมายการพัฒนาเพื่อให้การบริหารงานเทศบาลเมืองโพธาราม มีความโปร่งใส ยุติธรรม มีประสิทธิภาพและยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักภาคีการพัฒนาทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเมือง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน และ 4) นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ จุดมุ่งหมายการพัฒนาเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำมีการประกอบสัมมาอาชีพที่ดีและมีการกระจายรายได้้อย่าง เทศบาลเมืองโพธารามตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน แต่ในขณะเดียวกันการบริหารจัดการภายในการขับเคลื่อนหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารจัดการ ส่วนที่มีความสำคัญคือมนุษย์ ดังนั้นบุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จึงต้องอาศัยหลายปัจจัยเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังจะเห็นได้ว่าเทศบาลเมืองโพธาราม มีนโยบายในการพัฒนาเมืองในมิติต่างๆ แต่สำหรับการบริหาร



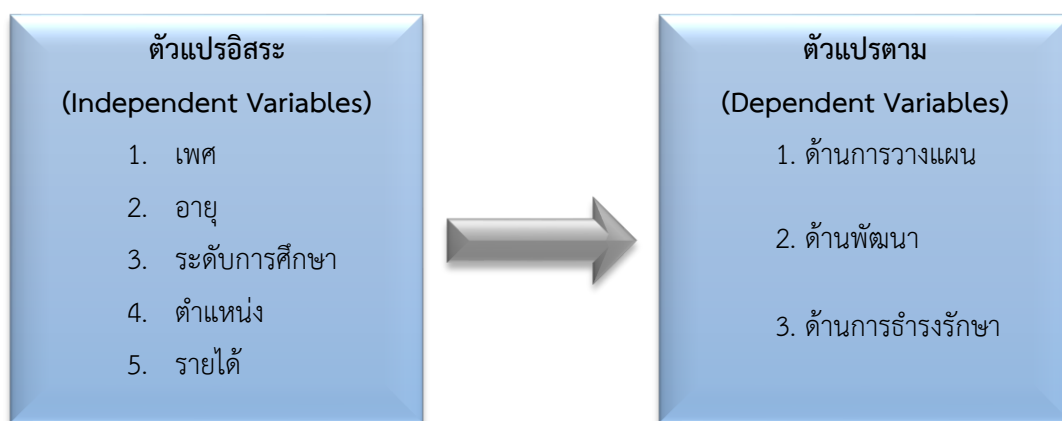
จัดการภายในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ไม่ได้ปรากฏในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม ได้มีทิศทางและเป็นรูปธรรมที่พร้อมที่จะนำไปปฏิบัติจริง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น การดำเนินนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการวางแผน เพื่อการสรรหา และพัฒนาบุคลากร เพื่ออำนวยการรักษา บุคลากรให้มีความผูกพันและช่วยองค์การในการให้บริการประชาชน เพื่อให้เทศบาลเมือง โพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดำเนินนโยบายและให้บริการประชาชนตามเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เต็มความสามารถ โดยองค์การมีคนเก่ง รักษาคนดี ไว้ได้ และเป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม และรับใช้สังคมและประเทศชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ปลายเปิด (Open Ended)

เครื่องมือเชิงคุณภาพ ลักษณะของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่กำหนดประเด็นหลักสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการพัฒนา (3) ด้านการบำรุงรักษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล : สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และ อธิบายถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่การตีความเนื้อหา การจัดกลุ่ม การสังเคราะห์ และสรุปประเด็น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ระดับ



การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการประจำ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาพรวม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .313) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการธำรงรักษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .362) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .048) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .055)) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขอเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการวางแผน	4.04	.055	มาก
2	ด้านการพัฒนา	4.21	.048	มาก
3	ด้านการธำรงรักษา	4.36	.362	มาก
โดยภาพรวม		4.20	.313	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง โพธาราม จังหวัดราชบุรี

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4. ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน พบว่า หน่วยงานเทศบาลเมืองโพธารามเป็นองค์กรรัฐ การจัดการอยู่ในภายใต้การบริหารงานในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย การทำงานจึงเน้นไปที่เป้าหมายโดยรวมตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน ในภาพรวม พนักงานของเทศบาลเมือง โพธารามมีความหลากหลายทั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแต่ในภาพรวมถือว่าอยู่ในระดับมีคุณภาพเพียงพอและสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนเป็นไปตามยุทธศาสตร์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย โดยผู้บริหาร เป็นไปในรูปแบบการถ่ายทอดจากบนลงล่างมี



หลายช่องทางด้วยกัน เช่น การอัปเดตข้อมูลข่าวสารขึ้นเว็บไซต์ การทำเป็นแผ่นพับโบรชัวร์ สมุดโน้ตปีใหม่ และการตีพิมพ์ตามบอร์ดคณะต่างๆ ฯลฯ โดยผู้บริหารระดับสูงดำเนินการแบบเน้นการถ่ายทอดแบบเน้นย้ำในสิ่งที่ต้องทำ และให้ทุกคนมองไปที่เป้าเดียวกัน กระบวนการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง โพธาราม เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทางบริหารงานบุคคล ในการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม สรุปได้ว่า หน่วยงานได้มีการจัดทำแผนระยะยาวซึ่งครอบคลุมไปถึงด้านอื่นๆ ด้วย ตั้งแต่ วางแผนงาน การจัดหาบุคคลเข้ามาทำงาน การมอบงาน การสั่งการ การประสานงาน การติดตาม การควบคุมคุณภาพ การประเมินและรายงานและการจัดงบประมาณ โดยด้านบุคลากรได้ตั้งเป้าหมายไว้คือ 1. เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2. ความชำนาญการ วิชาชีพ วิชาชีพ 3. การวางระบบเรื่องสวัสดิการตอบแทนและการตอบแทน รางวัล และการให้ความสำคัญแก่บุคลากร

โดยสรุป เนื่องจากเทศบาลเมืองโพธารามเป็นหน่วยงานของรัฐ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธาราม อำเภอโพธาราม ได้มีการวางแผนครอบคลุมการจัดการบุคคล ระบบงาน ตามโครงสร้างของราชการที่ได้กำหนดไว้จึงไม่พบปัญหาเหล่านี้

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม ด้านการพัฒนา พบว่า งบประมาณในการพัฒนามีงบประมาณจำกัด การจะสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นอาจไม่ได้ครอบคลุมครบทุกตำแหน่งหรือตามที่ตนเองมีความต้องการได้ทุกคน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบราชการ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม ด้านการพัฒนา ควรส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นสนับสนุนบุคลากรได้แสวงหาความรู้ นอกจากนี้ เทศบาลเมืองโพธารามควรให้ความสำคัญ เรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบงานราชการเพื่อให้การปฏิบัติได้ถูกต้องปลอดภัย และการสนับสนุนการฝึกอบรมและเพิ่มโอกาสทางการศึกษานอกเหนือจากการทำงาน สิ่งสำคัญคือต้องจัดกิจกรรมพัฒนาพนักงานที่หลากหลาย เช่น การประชุม สัมมนา และเวิร์คช็อป โดยมุ่งเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมการวางแผนการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลโพธาราม ด้านการพัฒนา พบว่า งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลโพธารามเกี่ยวกับการพัฒนาสรุปได้ว่าเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ช่วยให้พนักงานทันการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อสนับสนุนบุคลากรในการแสวงหาความรู้

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม ด้านการธำรงรักษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองโพธารามที่จริงแล้วเป็นปัจจัยที่สำคัญจะมีคนรุ่นเก่าที่กำลังจะเกษียณและคนรุ่นใหม่ ครบทุกช่วงอายุตั้งแต่ Gen B, Gen X, Gen Y และ Gen Z อีกทั้งลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันการทำงานพยายามให้ทุกฝ่ายมีการพูดคุยกันให้มากขึ้น เพื่อให้งานไม่มี



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2567

Received: 12/05/2024, Revised: 16/06/2024, Accepted: 30/06/2024

ปัญหา หรือแม้แต่การจูงใจคนทำงานการให้โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ผู้บริหารพยายามเปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพในการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อความธรรมทั่วทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะของเทศบาลเมืองโพธาราม สามารถสรุปได้ดังนี้ ควรส่งเสริมการยกย่องชมเชย ผู้ที่มีผลงานดีเด่น สิ่งอำนวยความสะดวกควรจัดในลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมบรรยากาศแห่งความรักและความสามัคคีในที่ทำงาน นอกจากนี้ควรมุ่งมั่นที่จะสร้างความผูกพันอันแน่นแฟ้นระหว่างตนเองและพนักงาน โดยปรับวิธีการโน้มน้าวใจให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลและสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันการตระหนักถึงศักยภาพและความสามารถในการทำงาน ในกรณีที่พนักงานเผชิญกับข้อจำกัด ความยากลำบาก ความท้าทาย หรือความต้องการเฉพาะ ควรให้การสนับสนุนชี้แนะแนวทางการดำเนินงานที่

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลโพธาราม ในด้านการบำรุงรักษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลโพธารามเป็นปัจจัยสำคัญทั้งคนรุ่นเก่าที่กำลังจะเกษียณและคนรุ่นใหม่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีบนพื้นฐานของความเปิดกว้าง ความจริงใจ การสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัลกับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้นำ

ประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การศึกษาจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการธำรงรักษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และด้านการวางแผน แต่ถึงอย่างไรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเทศบาลเมืองโพธารามได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (อุษา เพื่องประยูร, 2558) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจเต็มใจเกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทองสอน พูลเพิ่ม, 2552) ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (มานะชัย เทพสุรินทร์ และคณะ, 2565) ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้



1. ด้านการวางแผน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า เทศบาลเมืองโพธารามมี กระบวนการวางแผนที่ดีโดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม การทำงานเน้นไปที่เป้าหมายโดยรวมตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ และการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนเป็นไป ตามยุทธศาสตร์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย โดยผู้บริหาร เป็นไปในรูปแบบการถ่ายทอดจากบนลงล่าง มีหลายช่องทาง ด้วยกัน เช่น การอัปเดตข้อมูลข่าวสารขึ้นเว็บไซต์ การทำเป็นแผ่นพับโบรชัวร์ และการติดประกาศ ตามบอร์ดคณะต่างๆ ฯลฯ โดยผู้บริหารระดับสูงดำเนินการแบบเน้นการถ่ายทอดแบบเน้นย้ำในสิ่งที่ต้องทำ และให้ทุกคนมองไปที่เป้าเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มาทำงาน รองลงมาคือการวางแผนคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำงาน ซึ่ง สอดคล้องกับ (จักรวาล สุขไมตรี, 2558) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรม ระดับอุดมศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเององค์การ สังคม ซึ่งกระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให มนุษย์มีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ให้การศึกษาให้การฝึกอบรมและให้การพัฒนา และ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2553 : 8 -10) ที่ได้กล่าวถึง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการเป็นอย่งยิ่งเพราะ จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและมี การพัฒนาที่ดีขึ้น และสร้างโอกาสสำหรับการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้การจัดหา การใช้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนา

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมือง โพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า เทศบาลเมืองโพธาราม มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ ซึ่งการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (พระครูโกศลชวริกิจ, 2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ เชิงพุทธ มีกิจกรรมการแนะนำก่อนหน้า (The Worker Care) บุคคลาภิบาล และเข้าวัดจิตใจ 2) การฝึกอบรม เชิงพุทธ มีกิจกรรมพุทธมาฆะ และการปฏิบัติธรรมสัจจ 3) การส่งเสริมด้าน วิชาการเชิงพุทธ มีการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาเชิงพุทธบูรณาการ การจัดบอร์ดธรรมะน่ารู้และเครือข่ายความรู้ทางสังคม (Social Knowledge Network : SKN), 4) การศึกษาดูงานเชิงพุทธ มีกิจกรรมพุทธจาริก นบพระสัจจ และพุทธภูมิออน ทัวร์และ 5) การส่งเสริมการศึกษาต่อเชิงพุทธ มีกิจกรรมการธรรมะศึกษาชั้นเดย์ศึกษาหลักพุทธธรรมบูรณาการกับ ศาสตร์สมัยใหม่และการเรียนธรรมะออนไลน์ (E-Leanning) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มานะชัย เทพ สุรินทร์ และคณะ, 2565) ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขต อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปฐมนิเทศ การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นการสอนงานและให้คำปรึกษา การฝึกอบรมสัมมนาตรงตามตำแหน่งและสายงาน และการศึกษาดูงาน 2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง



ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและด้านการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลและ 3) แนวทางการพัฒนาควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดกลยุทธ์ ทบพวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ตามกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนตัดสินใจเพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และนักวิชาการ (พนัส หันนาคินทร์ 2542 : 80) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร เป็นการกระทำต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็ เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

3. ด้านการธำรงรักษา

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านการธำรงรักษา อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า เทศบาลเมืองโพธาราม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจและศรัทธาในแนวทางการบริหารจัดการมากกว่าการปลูกฝังความกลัว การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีบนพื้นฐานของความเปิดกว้าง ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา ขณะเดียวกันก็รักษาความคาดหวังเชิงบวกต่อกันและกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารเทศบาลเมืองโพธารามมีการดูแลแสดงความมั่นใจในความสามารถของพนักงาน และสนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการแก้ปัญหา การทำเช่นนี้จะทำให้ผู้บริหารได้รับความรักและความไว้วางใจจากพนักงาน ส่งผลให้ด้านการธำรงรักษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นางสาวธัญญา ทองหอม, 2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมนกระบี่ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านประกอบด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2552 :12) ที่ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัย ทางด้านกายภาพและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยทางกาย และจิตใจ และสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ของ เอิร์ล กเบิร์ก (Herzberg, 1966) ได้กล่าวไว้ว่า 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) คือ ปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic) ตัวกระตุ้นผลักดันให้รู้สึกอยากทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน” 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่อง สภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ตัวป้องกัน ขัดขวางมิให้คนเกิดความรู้สึกอยากทำงานเกิดความไม่พอใจหรือไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ นโยบายองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

ผลจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดังนี้



ด้านการวางแผน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภโพธารามจังหวัดราชบุรี พบว่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภโพธาราม ได้มีการวางแผนครอบคลุมการจัดการบุคคลระบบงาน ตามโครงสร้างของราชการที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานเทศบาลเมืองโพธารามเป็นองค์กรรัฐ การจัดการอยู่ในภายใต้การบริหารงานในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย การทำงานจึงเน้นไปที่เป้าหมายโดยรวมตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ **ด้านการพัฒนา** งบประมาณในการพัฒนามีงบประมาณจำกัด การจะสนับสนุนให้บุคลากรไปยกระดับหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นอาจไม่ได้ครอบคลุมครบทุกตำแหน่งหรือตามความต้องการ ข้อเสนอแนะ ด้านการพัฒนาควรส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นสนับสนุนบุคลากรได้แสวงหาความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จำนวนบุคลากรมีความหลากหลาย การจะส่งบุคลากรไปอบรมในคราวเดียวอาจจะกระทำไม่ได้ทั้งหมด สอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการกระทำ ต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน **ด้านการธำรงรักษา** บุคลากรของเทศบาลเมืองโพธาราม ปัจจัยที่สำคัญจะมีคนรุ่นเก่าที่กำลังจะเกษียณและคนรุ่นใหม่ อีกทั้งลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันการทำงานพยายามให้ทุกฝ่ายมีการพูดคุยกันให้มากๆ อีกทั้งควรส่งเสริมการยกย่องชมเชย การให้รางวัล ผู้ที่มีผลงานดีเด่น สิ่งอำนวยความสะดวกควรจัดในลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมบรรยากาศแห่งความรักและความสามัคคีในที่ทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ ช่วงวัยของคนทำงานในแต่ละช่วงวัย มีการรับรู้ การมองปัญหา การมองงาน และความคาดหวัง ต่อการทำงานไม่เหมือนกัน ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเหล่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ทองหอม (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านประกอบด้วยจัดการทรัพยากรมนุษย์การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการกำหนดนโยบายเฉพาะเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลเพื่อเป็นการเน้นย้ำให้บุคลากรได้ การฝึกอบรมในวิชาชีพที่เกี่ยวกับงานของเทศบาลอย่างทั่วถึง
2. ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการศึกษา เน้นการส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทุกคนต้องการรับการศึกษาต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น
3. ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนา ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกแก่เจ้าหน้าที่เทศบาล

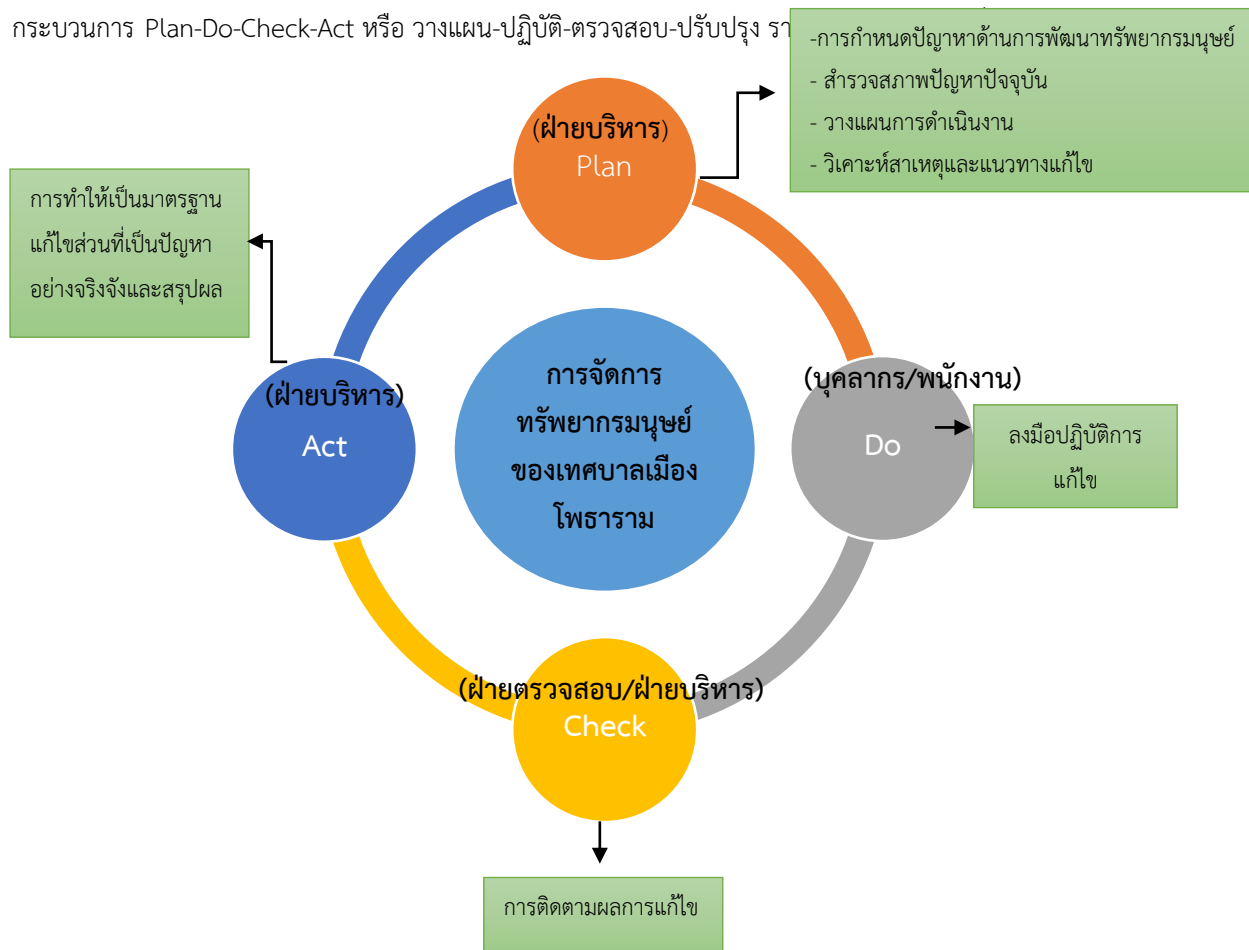
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ สามารถนำมาบูรณาการปรับใช้ตามความเหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาล รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำมาเป็นแนวทางไป



ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายและพัฒนาคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้ ดังนี้

จากการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยจึงในกระบวนการ Plan-Do-Check-Act หรือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี การด้านการธำรงรักษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และด้านการวางแผน ซึ่งในการบริหารองค์การกระบวนการพัฒนาและการวางแผนถือว่าเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนหน่วยงาน ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การกำหนดกลยุทธ์ การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ตามกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการทำงานของเทศบาลเมืองโพธารามจะต้องมีการปรับตัวสูงเนื่องจากเป็นการทำงานที่เน้นการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาระบบการทำงานให้คล่องตัว ด้วยการขับเคลื่อนด้วยแรงงานมนุษย์ “การรักษาคนในองค์กร (Employee Retention)” การพัฒนากลยุทธ์ของตนเองเพื่อรักษาคณาการทำงานในองค์กรให้นานที่สุดและในขณะเดียวกัน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยเฉพาะคนที่มีความทักษะและความเชี่ยวชาญแล้วแต่จะเป็นอนาคตขององค์กร หากสูญเสียคนที่มีความสามารถไปแล้วก็อาจสร้างผลกระทบตามมา ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดการปรับปรุง



งานอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการ PDCA คือ 1) Plan คือ การวางแผน 2) DO คือ การปฏิบัติตามแผน 3) Check คือ การตรวจสอบ 4) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือการจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพองค์กรภายใต้บริบทการทำงานของเทศบาลเมืองโพธารามให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านการธำรงรักษา ผลการวิจัยเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงสุดซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทผู้บริหารหน่วยงานมีความสำคัญ ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยในองค์ประกอบย่อย เพื่อค้นหาข้อค้นพบในมิติอื่นๆ เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองโพธารามเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
2. ควรใช้งานวิจัยชิ้นนี้เป็นกรอบเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เพื่อค้นหาข้อค้นพบต่างๆ และทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในองค์ประกอบย่อยของด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล สุขไมตรี. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- จินต์จงดา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์).
- ดวงพร แสงทอง. (2565). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการปกครองท้องถิ่นไทย. วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทองสอน พูลเพิ่ม. (2552). ทศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ หนองสูง จังหวัดมุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- ธัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พระมหาศิรัชย์ สิริธนาโณ (ศรีรัมย์). (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระครูโกศลวชิรกิจ (โกศล วิฑโร). (2559). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์ .
- มานะชัย เทพสุรินทร์ และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนธการพิมพ์.



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) 2567

Received: 12/05/2024, Revised: 16/06/2024, Accepted: 30/06/2024

- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- อภิชาติ สถิตนิรามัย. (2554). *ที่มาและความเป็นอิสระของคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Herzberg, F. & others. (1966). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R.V., & . Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.