PANYAPAT
ปัญญาพัฒน์

JSDP
Journal of Spatial Development and Policy
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JSDP/index

Research Article

Human Resource Management that Affects the Efficiency Administration of Bangyai Subdistrict Municipality Office Nonthaburi Province

Kanokkarn Phuangphet[1*] Sunitda Tesniyom[2] Theerapol Karnchanakas[2] and Somkid Duangchak[3]

[1] *Master of Public Administration Program, Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand*

[2] *Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand*

[3] *Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chombueng Rajabhat University, Thailand*

[*] *Corresponding author. E-mail: Noonuikanok@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to study (1) the level of human resource management factors of Bangyai Subdistrict Municipality Office, Nonthaburi Province, (2) the level of administrative efficiency of Bangyai Subdistrict Municipality Office, Nonthaburi Province, and (3) the influence of human resource management factors on administrative efficiency of Bangyai Subdistrict Municipality Office, Nonthaburi Province. This study is survey research. The research instrument is questionnaire, the population used in study personnel of Bangyai Subdistrict Municipality Office used simple random sampling method by drawing lots, totaling 81 people, the statistics used for data analysis are mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing, the research results found that 1) The level of human resource management factors of Bangyai Subdistrict Municipality Office, Nonthaburi Province, overall, it is at a high level. 2) The level of administrative efficiency of Bangyai Subdistrict Municipality Office, Nonthaburi Province is at a high level overall. 3) The influence of human resource management factors on the administrative efficiency of Bangyai Subdistrict Municipality Office found that overall, the influence was at a very high level (r_{xy} = .956). The results of the multiple regression analysis on the administrative efficiency of Bangyai Subdistrict Municipality Office had a predictive power of 91.50 percent, and the results of the hypothesis testing of human resource management factors found that they influenced the administrative efficiency of Bangyai Subdistrict Municipality Office with Statistically significant.

Keywords: Human Resource Management, Efficiency, Administration

Received: 12 March 2025;
Revised: 6 April 2025;
Accepted: 19 April 2025

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy
ISSN: 2985-220X (Online)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

กนกกาญจน์ พวงเพ็ชร[1*] สุนิตดา เทศนิยม[2] ธีรพล กาญจนากาศ[2] และ สมคิด ดวงจักร์[3]

[1] *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย*

[2] *คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย*

[3] *คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ประเทศไทย*

* *Corresponding author. E-mail: Noonuikanok@gmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี (2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และ (3) อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก จำนวน 81 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=.956) โดยผลการวิเคราะห์วิธีการถดถอยพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 91.50 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพ, การบริหารงาน

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

การบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรในองค์กรประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความสำเร็จ การดำเนินงานให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง องค์กรสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร การประสบความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเปลี่ยนทรัพยากรเหล่านั้นให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์หรือผลลัพธ์ที่เหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจที่มองเห็นภาพรวมทั้งหมด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) การใช้ทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นสิ่งสำคัญ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาและธำรงรักษาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ การสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่พ้นจากการทำงานในองค์กร เป็นการช่วยให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในอนาคต การที่บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานขึ้นอยู่กับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานและ

ความปรารถนาในด้านต่าง ๆ เช่น ชื่อเสียงและการยอมรับ เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร (ไพโรจน์ สถิรยากร, 2553)

องค์การเปรียบเสมือนรัฐนาวาผู้บริหารเปรียบเสมือนกัปตันพนักงานผู้ปฏิบัติงานเปรียบเสมือนหนึ่งลูกเรือในขณะที่ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเปรียบเสมือนหนึ่งอุบัติภัยที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินเรือการเดินเรือเพื่อให้ไปถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ย่อมต้องอาศัยความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและพนักงานซึ่งต้องมีความรักความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันความรู้ความเข้าใจที่มีต่อทั้งระบบการทำงานการบริหารงานและต่อเพื่อนร่วมงานการทำงานร่วมกันเป็นทีมการติดต่อสื่อสาร หากสามารถสอดประสานความเข้าใจและลประโยชน์ได้ทั้งสามฝ่ายอันได้แก่ องค์การ ผู้บริหาร และพนักงานแล้วไซร้ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนรัฐนาวาลานี้ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างปลอดภัยตามที่ได้ตั้งใจไว้ได้อย่างแน่นอน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีวิธีการที่หลากหลาย หากองค์กรสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กรจะทาให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคามรู้ ทักษะและความสามารถในงาน เพราะบุคลากรทุกคนมีศักยภาพของตนเอง ที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร องค์กรจะต้องดำเนินการทุกด้านอย่างบูรณาการ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินชีวิต (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559)

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นฐานจากแนวคิดการพัฒนาการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมนี้เป็นกลไกที่ช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาจากประชาชนและดำเนินการเพื่อประชาชนโดยได้รับการกำกับดูแลจากประชาชนเอง ทำให้มีความสำคัญในทางการเมืองของประเทศที่มีระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลมีภาระในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดบริการสาธารณะให้ทั่วถึง การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองช่วยลดภาระของรัฐบาลกลางและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น (พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ, 2560)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหารงาน และทักษะของการบริหารจัดการที่ดี (Management) คือ กระบวนการสำคัญที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อบริหารจัดการให้ทั้งกระบวนการและคนทำงานสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้มากที่สุด นับเป็นสิ่งที่พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไปนั้นควรจะมี และโดยส่วนใหญ่แล้วก็จะประกอบไปด้วย 3 ส่วน นั่นก็คือ ส่วนของความรู้ (Knowledge) ทักษะการบริหารจัดการที่ดี (Management) และการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้งาน (Physical Resources) ที่ต้องอาศัยทั้งการรับฟัง การกระจายงาน การวางเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ รวมไปถึงทัศนคติและการจูงใจให้พนักงานมีพลังในการขับเคลื่อนองค์กรแล้วการที่จะไปสู่คนที่จะมาเป็นคนที่บริหารจัดการที่ดีได้นั้น มันจำเป็นต้องมีลักษณะอย่างไรบ้างเพื่อกระตุ้นให้องค์กรมุ่งหน้าสู่ความสำเร็จจะต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริหารงานการเงินและการคลัง การบริการสาธารณะและธรรมาภิบาล (สำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ประกอบกับยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ โดยผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) เพื่อค้นหาว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานมากน้อยเพียงใด และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีผลต่อประสิทธิการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 98 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง สำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan, (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 81 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีกระบวนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ และนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

2.2 สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงประเด็นเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยทุกข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.0

2.4 นำไปแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ นำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .982

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับทราบ

4.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 81 ชุด ซึ่งเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

4.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

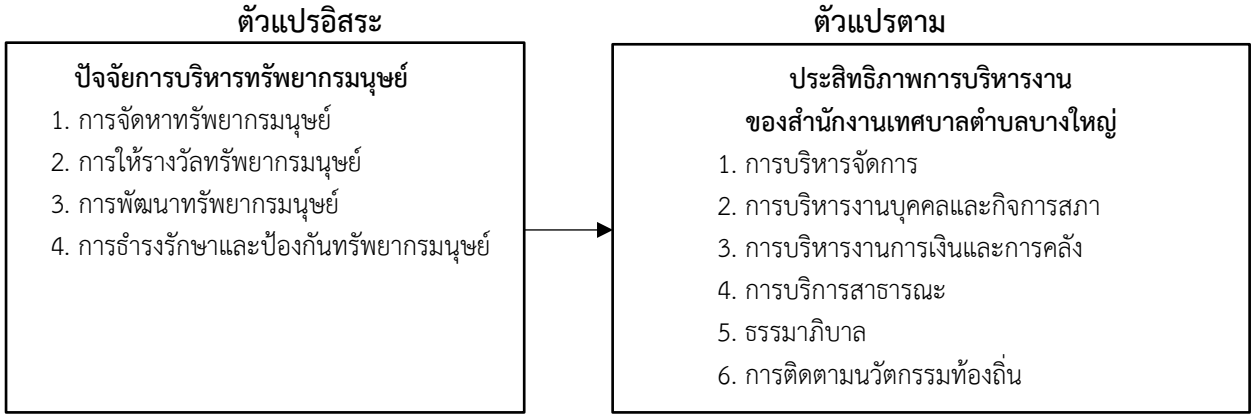
4.4 นำแบบสอบถามไปจัดทำรหัสและนำเข้าข้อมูลทำการวิเคราะห์สถิติทางคอมพิวเตอร์ตามลำดับถัดไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ การทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำแนวคิดแนวคิดปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013) และใช้แนวคิดจากเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) จากแนวคิดของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566 อ้างถึงใน ปิยะ กล้าประเสริฐ, 2561) นำมาสนับสนุนงานในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .593) ประกอบด้วย ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .552) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = .534) ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .672) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = .761) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	4.21	.552	มาก	1
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.84	.761	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.05	.534	มาก	2
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	4.00	.672	มาก	3
รวม	**4.02**	**.593**	**มาก**	

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. =.6.32) ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. =.599) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. =.658) ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. =.642) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. =.759) ด้านการติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. =.599) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. =.737) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.89	.759	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	3.99	.599	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	3.96	.658	มาก	2
4. ด้านการบริการสาธารณะ	3.79	.737	มาก	6
5. ด้านธรรมาภิบาล	3.91	.642	มาก	3
6. ด้านการติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น	3.87	.599	มาก	5
รวม	**3.90**	**.632**	**มาก**	

3. อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	To_X	To_Y
X_1	1											
X_2	.832**	1										
X_3	.937**	.876**	1									
X_4	.877**	.756**	.846**	1								
Y_1	.843**	.980**	.865**	.794**	1							
Y_2	.791**	.908**	.803**	.653**	.894**	1						
Y_3	.827**	.909**	.912**	.699**	.893**	.809**	1					
Y_4	.875**	.896**	.888**	.932**	.928**	.819**	.810**	1				
Y_5	.809**	.976**	.843**	.776**	.966**	.926**	.880**	.902**	1			
Y_6	.888**	.869**	.916**	.770**	.870**	.888**	.925**	.858**	.875**	1		
To_X	.960**	.927**	.965**	.922**	.931**	.842**	.888**	.956**	.912**	.911**	1	
To_Y	.884**	.973**	.917**	.817**	.977**	.933**	..931**	.937**	.974**	.947**	.956**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy} = .956) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารจัดการ ($X_2 : Y_1 = .980$) รองลงมา คือ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านธรรมาภิบาล ($X_2 : Y_5 = .796$) และอันดับต่ำสุด คือ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($X_4 : Y_2 = .653$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงว่าตัวแปร ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4) และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 91.50 (R^2=.915) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเกณฑ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และตัวแปรพยากรณ์ (X_1 X_2 X_3 และ X_4) โดยที่ R มีค่าเท่ากับ .956 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 91.50 (R^2=.915) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .185

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Y} = .401 + .422_{x1} + .336_{x3} + .324_{x4} + .197_{x2}$$

$$\hat{Z} = .233Z_{x1} + .225Z_{x3} + .284Z_{x4} + .321Z_{x2}$$

ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	Sig.
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.422	.023	.233	17.953	.000**
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.336	.041	.225	17.625	.000**
3. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.324	.033	.284	9.905	.000**
4. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.197	.041	.321	2.370	.000**
a=.401, R=.956, R^2=.915, Adj R^2= .914, SEE=.185, a=.401, F=847.723, Sig=0.000					

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จากทั้งหมด 4 ตัวแปร มีอิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 93.20

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 97.00

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 95.50

ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 97.70 สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรที่ดีที่สุด อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SEE	F	Sig.
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.956	.932	.931	.155	79.480	.000**
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.985	.970	.969	.140	52.221	.000**
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.997	.995	.995	.043	4.504	.000**
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.984	.977	.908	.450	124.554	.000**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

อภิปรายผล

ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีระบบการสรรหาขององค์กรให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเวลาที่ต้องการ ได้แก่ กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน กิจกรรมการสรรหา และกิจกรรมการคัดเลือก ซึ่งองค์กรได้กำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงานหรือตำแหน่งหน้าที่ของงาน โดยมีกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนากิจกรรมการวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการจัดการวินัยบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา ขาลรัมย์ (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีค่าเฉลี่ยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก ธรรมารักษ์ (2563) ที่พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารยังมีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้บรรลุเป้าหมายที่ทางองค์กรได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรและภาษีของประชาชนในการบริหารให้เกิดความคุ้มค่าให้มากที่สุด และเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการให้มากที่สุด เพราะหน่วยงานราชการไม่ได้หวังผลกำไรเหมือนการดำเนินธุรกิจ

แต่ความพึงพอใจของผู้มารับบริการถือเป็นกำไรที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก พงษ์เสือ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิยม (2567) ที่พบว่า การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}=.956) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การประสานงานและการสื่อสารปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้มีความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมค่าตอบแทนและกิจกรรมประโยชน์และบริการ โดยที่หน่วยงานมีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่ดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช และคณะ (2567) ศึกษาเรื่องปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในเทศบาลเมืองสระบุรี ในระดับสูง (r=.734) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงว่าตัวแปร ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล อินธิแสง และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

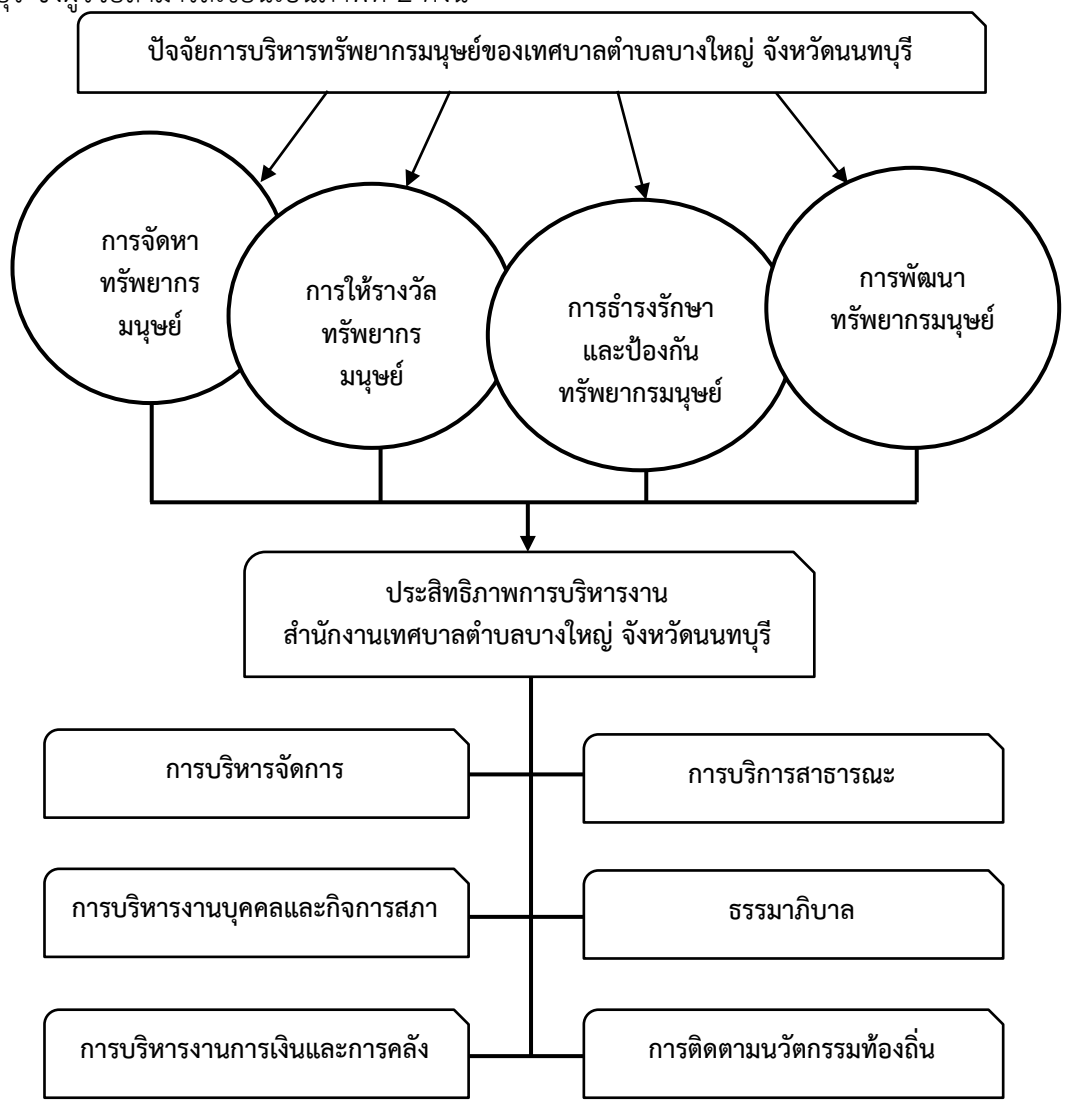
จากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุลคากรในองค์การให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร พุทธพึ่ง (2566) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การสรรหาบุคลากร การให้รางวัล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการธำรงรักษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เริ่มจากพิจารณาปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ (1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเวลาที่ต้องการ ประกอบด้วย กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน กิจกรรมการสรรหาและกิจกรรมการคัดเลือก (2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน การจัดประโยชน์และบริการ เพื่อให้มีความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมค่าตอบแทนและกิจกรรมประโยชน์และบริการ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนากิจกรรมการวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการจัดการวินัยบุคลากร (4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่ต้องการประสบ

ความสำเร็จในระยะยาว จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในที่ศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงจำเป็นต้องมีการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้นานที่สุด ประกอบด้วย กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และเจรจาต่อรอง กิจกรรมสุขภาพและความปลอดภัย

การที่บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้บรรลุเป้าหมายที่ทางองค์กรได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรและภาษีของประชาชนในการบริหารให้เกิดความคุ้มค่าให้มากที่สุด และเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการให้มากที่สุด เพราะหน่วยงานราชการไม่ได้หวังผลกำไรเหมือนการดำเนินธุรกิจ แต่ความพึงพอใจของผู้มารับบริการถือเป็นกำไรที่ดีที่สุดของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีระบบการสรรหาขององค์กรให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน โดยองค์กรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงานหรือตำแหน่งหน้าที่ของงาน ซึ่งรู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และองค์กรมีวิธีการการสอบข้อเขียนหรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ และเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กร ผู้บริหารมีนโยบาย

ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง

จากผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ทั้งนี้เนื่องจาก มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีประสิทธิภาพของการบริหารงานท้องถิ่นในเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาให้คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โดยสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในงาน บุคลากรที่มีความพยายามจนก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงสมควรได้รับรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าจากความพยายามของบุคลากร แต่ที่สำคัญรางวัลต้องตรงกับความต้องการของพนักงานเช่นกัน มิฉะนั้น อาจทำให้องค์การต้องสูญเสียคนเก่งหรือบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไปในที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาว จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เป็นไปในที่ศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ จึงจำเป็นต้องมีการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้นานที่สุด และควรสร้างแผนการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ควรให้ความสำคัญต่อการบริการสาธารณะ ด้วยการโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรายละเอียดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยบุคลากรได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ตลอดหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และยังเป็นการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้วย

1.4 ควรมุ่งเน้นการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงานและร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอนด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการประเมินประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานเทศบาลตำบลให้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกตการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และควรศึกษาเชิงคุณภาพในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดทำนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง เพื่อจะได้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่มาจากการปฏิบัติงานจริง

เอกสารอ้างอิง

กรกนก พงษ์เสือ, ณฐนนท ทวีสิน และ สุนิตดา เทศนิยม. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6*(1), 295-308.

ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1*(1), 41-55.

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, มะกือตา หะยีแวสอเหาะ, ซูลกิฟลี สะอิซอมะ มีสา และ รัสรินทร์ ฐิติวัชร์ฐากุล. (2567). ปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองสระบุรี. *วารสารรัชภาคย์, 18*(57), 398-414.

ดิเรก ธรรมารักษ์. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี* (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

เดชา ขาลรัมย์. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

ประยูร พุทธพึ่ง. (2566). ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารการบริหารสาธารณะและการบริหารภาคเอกชน, 1*(1), 16-22.

ปิยะ กล้าประเสริฐ. (2561). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการเตรียมความพร้อมด้านบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6*(4), 1607-1619.

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ไพโรจน์ สถิรยากร. (2553). *การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน*. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. นนทบุรี: เทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: *Harper Collins Publishers*.

Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human resource management*. (12th Edition). Boston: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.