

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- 1.1 เพื่อประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- 1.3 เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2. สมมติฐานการวิจัย

การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

3. สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีอายุระหว่าง 30- 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีสถานภาพสมรส จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 หน่วยงานที่สังกัดกองช่าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ประเภทบุคลากรเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ออกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ปัจจัย และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน ปัจจัยที่ 3 การสรรหา และปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมพบว่า

ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการศึกษาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำแผน ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน มีจำนวน 1 กิจกรรม คือ มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุผล

ปัจจัยที่ 3 การสรรหา สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ใช้วิธีการสรรหามูลค่าทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสมัครอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐานที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้ ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาทีละกิจกรรม พบว่า

ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่หลากหลายเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรม มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีจำนวน 1 กิจกรรม คือ มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมพบว่า

ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนา สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้องและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีจำนวน 1 กิจกรรม คือ มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง

ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้างกำกับ ควบคุมพฤติกรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีการดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 การบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์ ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมพบว่า

ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย มีจำนวน 1 กิจกรรม ดังนี้ มีระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า

3.3. การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

เมื่อจำแนกการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นออกเป็นรายองค์ประกอบ และแยกออกเป็นแต่ละปัจจัย พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 กิจกรรม และระดับปานกลาง จำนวน 10 กิจกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์องค์การ และมีการควบคุมติดตามแผนอัตรากำลังตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 กิจกรรม และระดับปานกลาง จำนวน 2 กิจกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการกำหนดคุณวุฒิ

ทางการศึกษาสอดคล้องกับตำแหน่ง มีการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และมีการกำหนดทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 3 การสรรหา มีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร และมีการตีประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก มีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ ใช้หลักความรู้ความสามารถ มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิธีการสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และมีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 กิจกรรม และระดับปานกลาง จำนวน 9 กิจกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน มีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 กิจกรรม และระดับปานกลาง จำนวน 4 กิจกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

จำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ
เป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน มีการสำรวจความพึงพอใจ
เกี่ยวกับค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่จัดให้ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่สูง
ใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม และมี
การเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดย
เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีการประเมิน
โดยผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ มีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและ
สามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ
ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตน
ให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น
เงินเดือนอย่างเป็นทางการ มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและ
วัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม
และตรวจสอบได้ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรมพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดย
เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 อันดับได้ ดังนี้ มีเทคนิค
การฝึกอบรม โดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ
ด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาการคิด เช่น คิดสร้างสรรค์
คิดแก้ปัญหา ฯลฯ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ
ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม และมีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยาการ
หลักสูตร เนื้อหา สื่อ และ เทคนิควิธีการฝึกอบรม ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน

ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการจัดทำแผนพัฒนาสาย
ทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะ และความสามารถของแต่ละบุคคล มีการจัด

สายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง และมีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า ตามลำดับ

ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 กิจกรรม และระดับปานกลาง จำนวน 13 กิจกรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 ลำดับได้ ดังนี้ มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจน ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตน มีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า มีการดำเนินการตามกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม มีกระบวนการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้ และมีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์ มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละกิจกรรม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 ลำดับได้ ดังนี้ มีการจัดระบบกติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุม สาระสังสรรค์ ฯลฯ มีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุม สาระสังสรรค์ ฯลฯ และมีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันตามลำดับ

ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละตัวชี้วัด พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 5 ลำดับได้ ดังนี้ มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการและกายบริหาร มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขบุคลากรด้านความเครียดในการทำงาน มีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ตามลำดับ

3.4 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การชำระ รักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และระยะเวลาในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอีก 8 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงานที่ สังกัด ประเภทบุคลากร การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเมื่อ พิจารณาที่ละองค์ประกอบ พบว่า

3.4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ คือ การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยอีก 10 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร การจัดการทรัพยากร มนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การชำระ รักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และระยะเวลาในการทำงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยอีก 8 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากร มนุษย์ ส่วนปัจจัยอีก 10 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทบุคลากร การจัดการทรัพยากร มนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ส่วนท้องถิ่น ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และระยะเวลาในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอื่น 8 ตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร พิจารณารายองค์ประกอบเรียงลำดับความสำคัญจาก จำนวนความถี่มากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 4 การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (ความถี่ 89) องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ความถี่ 76) องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (ความถี่ 75) องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (ความถี่ 74) ตามลำดับ

ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร แยกออกเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด คือ ควรมีการปรับปรุงวิธีการ และขั้นตอนของกระบวนการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และไม่ถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด คือ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความ โปร่งใส ยุติธรรม และไม่ถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การ

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด คือ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ให้กับบุคลากรที่เข้ารับการบรรจุใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานนั้น

องค์ประกอบที่ 4 การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีจำนวนความถี่มากที่สุด คือ ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หรือพนักงานกับพนักงาน เพื่อลดความขัดแย้ง และเปิดโอกาสให้

พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการบริหารงานขององค์กร

4. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญจากสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ 2 ข้อ โดยแต่ละข้อมีประเด็นที่มีความสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังปรากฏรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม คือ ระยะเวลาในการทำงาน และเมื่อพิจารณาทีละองค์ประกอบยังพบว่า องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ ระยะเวลาในการทำงาน เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ได้กำหนดไว้

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรของ อบจ.ยส. ที่แตกต่างกัน อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือมีความสามารถในการรับรู้ถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ไปด้วย โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า อาจจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากกว่า หรือมีความสามารถในการรับรู้ถึงกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าก็อาจเป็นไปได้

ซึ่งสอดคล้องกันกับ จีรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546 : 155) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ บุตรีรินทร์ จันทมาลา (2548 : 73) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียน คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ขาดโอกาสที่จะรับรู้การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนน้อยตามไปด้วย และอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปได้เข้าร่วม กิจกรรมของทางโรงเรียนมาตลอดจึงทราบนโยบายและเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และสอดคล้องกับ นัทธยา ภูแย้ม ไสย (2550 : 98) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัด ขอนแก่น พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า ธุรกิจต่ำกว่า 10 ปี เนื่องจากองค์กรที่มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจมากย่อมมีประสบการณ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านแตกต่างกันและประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ยังช่วยลดความผิดพลาด ในการบริหารได้

แต่เป็นที่น่าสังเกตได้ว่า งานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยมรกต โกมลดิษฐ์ (2546 : 163) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรของมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรีทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานพบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าบุคลากรไม่ว่าจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาด้วยระยะเวลาเพียงใด เมื่อมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบุคลากรทั้งหมดมีประสบการณ์ในระยะเวลาที่ ใกล้เคียงกัน ในการอยู่ภายใต้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ที่มีการดำเนินงานอย่างอิสระมีการออกระเบียบ ข้อบังคับ มีการเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วยตัวเอง

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 : กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยโสธร (อบจ.ยส.) ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวม คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อพิจารณาที่ละองค์ประกอบ ยังพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์อีกเช่นกัน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ได้กำหนดไว้ และสามารถอธิบายผลการวิจัยดังกล่าวได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาจเนื่องมาจาก กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ก่อนเป็นอันดับแรก มีปัจจัยการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนการวิเคราะห์และออกแบบงาน การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน โดยใช้บุคลากรตามความจำเป็น และเหมาะสมกับงานภายในองค์กรให้มากที่สุด เริ่มจากการวางแผนความต้องการบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน มีการกำหนดทักษะ หน้าที่ ความรู้ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อค้นหาบุคลากรต่าง ๆ ที่มีความสามารถมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างภายใน

องค์กร และคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยจะต้องให้มีคุณสมบัติความเหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และลักษณะงานที่ทำให้มากที่สุด เพื่อให้ได้บุคลากร เข้ามาช่วยสร้างผลงาน และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สังคม และประเทศชาติ โดยต้องมี ผลตอบแทน และสวัสดิการที่จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่มี ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการจัดหา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์หนึ่งที่มีความสำคัญ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสุธีรา ปัญญาประทุม (2547 : 60-73) ได้ทำ การวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา : กรณีศึกษาโครงการ ชลประทานร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรในการทำงานมีการวางแผนอัตรากำลังคนไว้ รองรับหลังมีมติปรับลดกำลังคนภาครัฐ ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับจากการเกลี้ยมา จากที่อื่น มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ของอำนาจ แสงสว่าง (2544 : 31) อธิบายว่า องค์กรจะต้องมีชนิดและจำนวนบุคลากรอยู่ในสถานที่ที่ถูกต้องตามเวลาที่ต้องการ เพื่อทำงานต่าง ๆ ให้แก่องค์กร โดยใช้หลักการประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด และยัง สอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์งานและการออกแบบงานของสมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 47-51) อธิบายว่า การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่ และ ความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร เพื่อสร้างข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการงาน ใช้ สำหรับการบรรยายลักษณะงาน และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน เป็นกระบวนการกำหนดงานเฉพาะอย่างที่จะต้องทำวิธีการที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ และวิธีการที่ งานมีความเกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ ในองค์กร และ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสรรหาของบรรยงค์ โตจินดา (2546 : 125) อธิบายว่า การค้นหาบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการที่จะมาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง ภายในองค์กร หรือคาดว่าจะว่างในอนาคตข้างหน้า เพื่อตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ เป็นกิจกรรม หลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้น เพื่อจะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงาน เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับแนวคิดการสรรหาของวิลาวรรณ รพีพิศาล (2549 : 79) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องอาศัยวิธีการแสวงหาและจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเชิงศักยภาพ ทักษะ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งที่เหมาะสม และสามารถจะนำพาท้องค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดการคัดเลือกของสมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 112) อธิบายว่า กระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มาสมัครงาน โดยคาดว่าจะจะเป็นบุคลากรที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และสอดคล้องกับแนวคิดการคัดเลือกของบรรยงค์ ไตรจินดา (2546 : 148-149) อธิบายว่า จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานและลักษณะงานที่ทำ เป็นการลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการนิเทศงาน และการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้ทำงาน ทำให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานพอใจที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ได้นานการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานบุคลากร แต่เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจจะเกี่ยวข้อง โดยตรงกับผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดทรัพยากรในการบริหารของวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. (2552 : 132-134) อธิบายว่า การบริหารจัดการในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพตามหลัก 6M's ประกอบด้วย 1) คน ใช้บุคลากรตามความจำเป็น และเหมาะสมกับงาน 2) เงิน ใช้งบประมาณด้วยความประหยัด ความจำเป็น และเป็นประโยชน์สูงสุดกับประชาชน 3) วัสดุอุปกรณ์ ใช้วัสดุในการให้บริการทั้งกับประชาชนและใช้ในองค์กรเป็นไปด้วยความประหยัด ถูกต้อง และเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดเป็นสำคัญ 4) การจัดการทั่วไป มีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารเป็นและบุคลากรเพื่อให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เรียบร้อย และได้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ 5) การให้บริการประชาชน ได้ให้ข้อมูล ให้การแนะนำในด้านต่าง ๆ กับประชาชนได้ตลอดเวลา โดยคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์ของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ 6) จริยธรรม องค์กรมีความซื่อตรง เป็นกันเอง ไม่เอารัดเอาเปรียบประชาชนหรือองค์กรอื่น คำนึงถึงระเบียบและความถูกต้องเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับสกรอเดอร์ (Schroeder. 2003 : pp. 19 – 43) ได้ศึกษา ผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานที่มีวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า วิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ที่สนับสนุนในการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ การคัดเลือกบุคลากร การทำงานเป็นทีม การบริหารผลตอบแทน การพัฒนาและฝึกอบรม สถานภาพบุคคล การบริหารการเงิน

2. ผลการวิจัยพบว่า การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาจเนื่องมาจาก การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ และกิจกรรมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด มีขวัญกำลังใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการนี้จะเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรหรือตัวบุคคลเป็นสำคัญ เป็นตัวกำหนดและดำเนินกิจการงานใด ๆ ทั้งปวงในองค์กร ให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้น เมื่อได้บุคคลนั้นเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว องค์กรก็ควรจะให้ความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด เพื่อการประหยัดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนด้านบริหารบุคลากร ในการดำเนินการคัดเลือก และสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับมรกด โกมลศิษฐ์

(2546 : 150) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรของมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่เน้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อตัวเองและความสัมพันธ์กับองค์กร อันจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กร สอดคล้องกับทวี สิทามาตย์ (2548 : 117-127) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการ นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา และยังสอดคล้องกับ จายาราม และคณะ (Jayaram and Others. 1999 : pp. 1 - 20) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานของอุตสาหกรรมในอเมริกาเหนือ พบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรายใหญ่ทั้ง 3 ราย ในอเมริกาเหนือมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้วยการใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับ 5 ปัจจัย ที่จะทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้แก่ ด้านคุณภาพสินค้า ความยืดหยุ่น ต้นทุน เวลาในการดำเนินงาน และบุคคล ซึ่งด้านบุคคลเป็นประเด็นที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของธุรกิจ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Jun, Cai and Others. (2005 : pp. 791 - 812) ได้ศึกษา วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวมด้านความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวมได้ถ่ายโอนหน้าที่ของการบริหารงานโดยมาจากอุตสาหกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพิจารณาการบริหารงานของกรรมการระดับสูง โดยที่พุ่งเป้าไปที่วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้าถึงความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดแรงงานสัมพันธ์ของวิลาวรรณ รัชพิศาล (2549 : 298-300) ได้อธิบายถึง การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรว่า องค์กรที่มีการปฏิบัติต่อกันด้วยดี เป็นที่น่าพอใจของทั้งสองฝ่าย หรือเรียกว่า “แรงงานสัมพันธ์ทางบวก” ย่อมทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นสุขในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นที่พัฒนางานของตน และจงรักภักดีต่อองค์กร ในทางกลับกันถ้า องค์กรเอาใจเอาเปรียบต่อบุคลากร ไม่เอาใจใส่ต่อกัน มุ่งประโยชน์ฝ่ายตนเป็นใหญ่ หรือที่เรียกว่า “แรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ” ย่อมจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสุนันทา เลานันท์. (2542 : 5 ; อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. 2549 : 9) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวเนื่องกับบุคคลากรทุกระดับ ในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

5. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) มีระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 องค์ประกอบ

ดังนั้น เพื่อให้จะให้ อบจ.ยส. ได้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 3.50 หรือมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) กำหนด จึงควรรนำผลการวิจัยที่ได้มาในครั้งนี้ไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขระบบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 องค์ประกอบขององค์กร ให้มีกิจกรรมการปฏิบัติงานครอบคลุมครบตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.ถ. กำหนดในแต่ละองค์ประกอบแต่ละปัจจัยให้มากที่สุด เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยเริ่มต้นจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่จะต้องร่วมกันแสวงหาวิธีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างต่อเนื่อง และนำกิจกรรมการปฏิบัติงานที่นำเสนอเป็นรายองค์ประกอบนี้ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 องค์ประกอบให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีการกำหนดความสามารถของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และมีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง ซึ่งส่งผลทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยลักษณะงานที่ทำจะเน้นผลลัพธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นประเด็นสำคัญ ดังนั้น กิจกรรมการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการที่จะดำเนินการจัดหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยเริ่มจากการวางแผนจัดอัตรากำลัง กำหนดคุณสมบัติ ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ เพื่อที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นการให้รางวัลที่เกิดจากผลของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนั้น กระบวนการนี้จึงเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม

ความสามารถ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรได้ประโยชน์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีเทคนิคการฝึกอบรมโดย ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะ และความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนการจัดการทางวินัย กรณีที่มีการกระทำความผิด ได้มีการจัดทำ คำสั่งการลงโทษที่แสดงข้อเท็จจริงพฤติกรรมการกระทำผิดข้อกฎหมายและข้อพิจารณาไว้ ชัดเจน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ดังนั้น กระบวนการนี้ จึงเป็นการสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ ช่วยให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในงานอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ บุคลากรเห็นเส้นทาง ความก้าวหน้าของอาชีพที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้น ผลประ โยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการ ปฏิบัติงาน รวมถึง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ บุคลากรมีวินัย เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จทั้งบุคลากรและองค์กร

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตาม กฎหมาย ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความเข้าใจตรงกัน มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน เพื่อที่จะมีการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรไว้ให้ได้ นานที่สุด ดังนั้น จึงเป็นกระบวนการลดความขัดแย้งภายในองค์กร สร้างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำประ โยชน์ให้แก่องค์กร เมื่อ ได้รับความเอาใจใส่จากองค์กรอย่างต่อเนื่อง ก็จะมีการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กร ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และอยากอยู่ทำงานกับองค์กร นานที่สุด ทำให้การปฏิบัติงานมีการต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พบว่า ได้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวมในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยกว่า 3.50 ปัจจัยส่วนบุคคล และกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน การจัดหา ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ แต่ยังคงมีประเด็น

อื่นที่ควรแก่การทำการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขระบบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัย การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการทำงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พบว่า ได้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวมในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบน้อยกว่า 3.50 ซึ่งถือว่าไม่ได้ผลตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ค.) กำหนด คือ องค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะต้องได้ค่าเฉลี่ยรวมในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 3.50 จึงจะถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารของ อบจ.ยส. ทุกระดับ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยมีส่วนร่วมในการทำวิจัย เพื่อให้ได้ทราบถึงปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขระบบการปฏิบัติงานของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ละองค์ประกอบ รวมถึงปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบนั้น ๆ ให้มีความชัดเจน ครอบคลุมทุกกิจกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการทำงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาที่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 4 การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลฯ คือ ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการประเมินผลฯ คือ ระยะเวลาในการทำงาน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ควรนำประเด็นดังกล่าวไปศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทราบผลการวิจัยที่ละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น นำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบงาน การปรับปรุงแก้ไข และกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์ประกอบนั้น ให้มีความถูกต้องชัดเจนเป็นระบบ

สอดคล้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5.2.3 ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ควรนำเอาประเด็นดังกล่าวนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อบจ.ยส. ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้ทราบผลการวิจัยอย่างละเอียดชัดเจน และนำไปสู่แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรให้มีความถูกต้องชัดเจนเป็นระบบ สอดคล้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด