การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

PERSONNEL MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN RENU NAKHON DISTRICT, NAKHON PHANOM PROVINCE

เวชยันต์ พรหมจันทร์*, จารุกัญญา อุดานนท์ และ กชกร เดชะคำภู
Wetchayun Prommachan*, Jarukanya Udanont and Kotchakorn Dechakhamphu

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
Public Administration, Faculty of Arts and Sciences, Nakhon Phanom University

Received: 22 July 2024 Revised: 5 October 2024 Accepted: 10 October 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม และ 2) เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 183 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test และ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64) เมื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

* Corresponding author: เวชยันต์ พรหมจันทร์
E-mail: wetchayun02@gmail.com

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นหน่วยงานที่ต่างกันมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the personnel management level of local government organizations in Renu Nakhon District, Nakhon Phanom Province, 2) compare personnel management of local government organizations in Renu Nakhon District, Nakhon Phanom Province. It is a quantitative research study. The sample group used in the research consisted of personnel of the local government organization in Renu Nakhon District, Nakhon Phanom Province; 183 people, using a questionnaire as a research tool. The statistics used to analyze the data included mean, standard deviation, t-test and F-test statistics by One Way ANOVA.

Research results found that personnel management level of local government organizations in Renu Nakhon District, Nakhon Phanom Province overall was at the highest level ($\overline{X}$=4.64). When comparing personnel management of local government organizations in Renu Nakhon District, Nakhon Phanom Province according to personnel factors. The results of the study found that age, education level of personnel type different work experiences had no difference in personnel management except different departments had different personnel management statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Personnel Management, Local Administrative Organization

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์การสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ (กรรณิกา เหมืองทอง, 2560; Cloete, 2023) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องดำเนินการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้ภารกิจและบทบาทในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการขับเคลื่อนงานด้วยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฟิลลิปส์ จิระประยุต, 2556; Pollitt, 1993) ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลมีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบายมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ซึ่งจะพิจารณาจากศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (วัชรพล อรุณรัตน์ และธนัสถา โรจนตระกูล, 2565; โกวิทย์ พวงงาม, 2562; Perlman, 2016) ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพโดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้ 1) มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร 2) มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า 3) เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง ที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เลย หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงพอด้วย

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยเช่นกัน (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2561; กัมพล เพ็ชรล้อมทอง, สันติ ปัญญา, สุรภา เอมสกุล และ โชติ บดีรัฐ, 2565; Jacobson & Sowa, 2016)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการพัฒนาการบำรุงดูแลรักษาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ และมักพบปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมีการเรียกร้องผลประโยชน์ในการแต่งตั้งบรรจุ พิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย บางแห่งมีบุคลากรมากเกินความจำเป็น บางแห่งมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยไม่คำนึงถึงหลักความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น, 2554) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ท้องถิ่นในปัจจุบันมีปัญหาเนื่องจากอำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมาจากนักการเมือง เข้ามาครอบงำการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน มีอำนาจในการให้คุณให้โทษถ้าไม่สนองตามนโยบาย ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ขาดระบบคุณธรรม ไม่มีการถ่วงดุล ในการใช้อำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นช่องว่างให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประพฤติมิชอบในการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การลงโทษทางวินัย เพราะการใช้อำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจแต่เพียงผู้เดียว ไม่มีระบบถ่วงดุล (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2548)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 9 แห่ง มักมีปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนใหญ่บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร อันมีผลสืบเนื่องมาจากการที่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความล่าช้า อีกทั้งระเบียบและกฎหมายที่บัญญัติให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้ผู้บริหารมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ เกิดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2564) ซึ่งเป็นผลกระทบต่อคุณภาพของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนบุคลากร 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การดำรงรักษาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาบุคคล และ 6) การให้พ้นจากงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา การกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 337 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำนวน 183 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาในเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวของ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำไปสู่การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ทั้ง 6 ด้าน โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านโครงสร้างและรูปแบบ (Structure and Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับประชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ที่เทศบาลเมืองนครพนมซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของ Cronbach (1970) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป ข้อคำถามถึงจะมีความเชื่อมั่นถึงเกณฑ์ที่ยอมรับ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2562) และผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นได้ค่าเท่ากับ 0.975

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างระหว่าง เดือนเมษายน–พฤษภาคม 2567 ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 183 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติ t-test กับกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกับกลุ่มตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แล้วพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 183 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ระดับการศึกษาปริญญา

ตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และสังกัดเทศบาลตำบลเรณูนคร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ตารางที่ 1 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนบุคลากร	4.55	0.28	มากที่สุด
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.60	0.26	มากที่สุด
3	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.62	0.29	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.67	0.27	มากที่สุด
5	ด้านการพัฒนาบุคคล	4.69	0.26	มากที่สุด
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.69	0.29	มากที่สุด
	รวม	**4.64**	**0.18**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม พบว่าภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคคล ($\overline{X}$= 4.69) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$= 4.69) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 4.67) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$= 4.62) ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\overline{X}$= 4.60) และด้านการวางแผนบุคลากร ($\overline{X}$= 4.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศ				ระดับ	t	P-value
	ชาย		หญิง				
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
ด้านการวางแผนบุคลากร	4.56	0.28	4.54	0.29	มากที่สุด	.295	.941
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.62	0.24	4.59	0.28	มากที่สุด	.802	.112
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.64	0.25	4.61	0.32	มากที่สุด	.637	.652
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.67	0.24	4.67	0.30	มากที่สุด	.109	.030*
ด้านการพัฒนาบุคคล	4.68	0.26	4.69	0.26	มากที่สุด	-.298	.509
ด้านการให้พ้นจากงาน	4.71	0.23	4.67	0.33	มากที่สุด	.877	.012*
รวม	4.65	0.25	4.63	0.30	มากที่สุด	.636	.321

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้พ้นจากงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม รายด้านและโดยรวม จำแนกตามอายุ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.021	3	.007	.084	.969
	ภายในกลุ่ม	14.657	179	.082		
	รวม	14.677	182			
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.122	3	.041	.590	.622
	ภายในกลุ่ม	12.356	179	.069		
	รวม	12.478	182			
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.637	3	.212	2.550	.057
	ภายในกลุ่ม	14.912	179	.083		
	รวม	15.549	182			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.779	3	.260	3.623	.014*
	ภายในกลุ่ม	12.827	179	.072		
	รวม	13.606	182			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.410	3	.137	2.058	.107
	ภายในกลุ่ม	11.891	179	.066		
	รวม	12.301	182			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.083	3	.028	.332	.802
	ภายในกลุ่ม	14.824	179	.083		
	รวม	14.906	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.130	3	.043	1.362	.256
	ภายในกลุ่ม	5.702	179	.032		
	รวม	5.832	182			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

ต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้พ้นจากงาน โดยแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรอายุแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 18 - 30 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 51 - 60 ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 51 - 60 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.222	4	.056	.684	.604
	ภายในกลุ่ม	14.455	178	.081		
	รวม	14.677	182			
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.415	4	.104	1.533	.195
	ภายในกลุ่ม	12.063	178	.068		
	รวม	12.478	182			
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.249	4	.062	.724	.577
	ภายในกลุ่ม	15.300	178	.086		
	รวม	15.549	182			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.282	4	.071	.943	.441
	ภายในกลุ่ม	13.323	178	.075		
	รวม	13.606	182			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.511	4	.128	1.929	.108
	ภายในกลุ่ม	11.790	178	.066		
	รวม	12.301	182			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.063	4	.016	.189	.944
	ภายในกลุ่ม	14.843	178	.083		
	รวม	14.906	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.115	4	.029	.891	.470
	ภายในกลุ่ม	5.718	178	.032		
	รวม	5.832	182			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้พ้นจากงาน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.931	3	.310	4.043	.008*
	ภายในกลุ่ม	13.746	179	.077		
	รวม	14.677	182			
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.283	3	.094	1.385	.249
	ภายในกลุ่ม	12.195	179	.068		
	รวม	12.478	182			
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.068	3	.023	.262	.853
	ภายในกลุ่ม	15.481	179	.086		
	รวม	15.549	182			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.106	3	.035	.470	.704
	ภายในกลุ่ม	13.499	179	.075		
	รวม	13.606	182			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.051	3	.017	.248	.862
	ภายในกลุ่ม	12.250	179	.068		
	รวม	12.301	182			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.028	3	.009	.111	.954
	ภายในกลุ่ม	14.879	179	.083		
	รวม	14.906	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.047	3	.016	.481	.696
	ภายในกลุ่ม	5.786	179	.032		
	รวม	5.832	182			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่

แตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้พ้นจากงาน โดยแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารแตกต่างจากลูกจ้างประจำ ส่วนพนักงานส่วนตำบลแตกต่างจากลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแตกต่างจากลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.309	4	.077	.958	.432
	ภายในกลุ่ม	14.368	178	.081		
	รวม	14.677	182			
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.224	4	.056	.815	.517
	ภายในกลุ่ม	12.254	178	.069		
	รวม	12.478	182			
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.556	4	.139	1.650	.164
	ภายในกลุ่ม	14.993	178	.084		
	รวม	15.549	182			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.571	4	.143	1.949	.104
	ภายในกลุ่ม	13.035	178	.073		
	รวม	13.606	182			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.764	4	.191	2.945	.022*
	ภายในกลุ่ม	11.538	178	.065		
	รวม	12.301	182			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.220	4	.055	.666	.617
	ภายในกลุ่ม	14.687	178	.083		
	รวม	14.906	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.224	4	.056	1.775	.136
	ภายในกลุ่ม	5.609	178	.032		
	รวม	5.832	182			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้พ้นจากงาน โดยแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคคล จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม รายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.959	8	.120	1.520	.153
	ภายในกลุ่ม	13.718	174	.079		
	รวม	14.677	182			
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	1.127	8	.141	2.159	.033*
	ภายในกลุ่ม	11.352	174	.065		
	รวม	12.478	182			
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.570	8	.196	2.444	.016*
	ภายในกลุ่ม	13.979	174	.080		
	รวม	15.549	182			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.784	8	.098	1.330	.231
	ภายในกลุ่ม	12.822	174	.074		
	รวม	13.606	182			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.283	8	.160	2.532	.012*
	ภายในกลุ่ม	11.019	174	.063		
	รวม	12.301	182			
ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.851	8	.231	3.085	.003*
	ภายในกลุ่ม	13.055	174	.075		
	รวม	14.906	182			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.818	8	.102	3.546	<.001*
	ภายในกลุ่ม	5.015	174	.029		
	รวม	5.832	182			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้พ้นจากงาน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

ด้านการสรรหาและคัดเลือก จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 7 คู่ ได้แก่

เทศบาลตำบลเรณูนคร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหาและคัดเลือกแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหาและคัดเลือกแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น, องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการสรรหาและคัดเลือกแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ กับองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่

เทศบาลตำบลเรณูนคร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอ เรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการดำรงรักษาบุคลากรแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง, องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด, องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการพัฒนาบุคคล จำแนกตามหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 6 คู่ ได้แก่

เทศบาลตำบลเรณูนคร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคคลแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคคลแตกต่างกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคคลแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการให้พ้นจากงาน จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำนวน 14 คู่ ดังนี้

เทศบาลตำบลเรณูนคร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง, องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด, องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบล โคกหินแฮ่, องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชิ้น มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ด้านการให้พ้นจากงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาขามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.64) ซึ่งองค์กรจะต้องบริหารโดยยึดกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทุกคนทราบโดยทั่วถึงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมด้านจิตสำนึกให้เกิดคุณธรรม สอดคล้องกับ เกตศราภรณ์ คุณวิบูลย์ และ จีรศักดิ์ โพกาวิน (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องยึดระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องไว้ โดยการบริหารงานอย่างมี

ธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ พิกุล คุณเชื่อง (2559) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งองค์กรจะต้องบริหารโดยยึดกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทุกคนทราบโดยทั่วถึงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมด้านจิตสำนึกให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานด้วยอคติ สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักเสียสละในหน้าที่ปฏิบัติงานให้เต็มความรู้ความสามารถ เต็มใจ เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน มีความรักความผูกพันต่อองค์การ โดยเล็งเห็นว่าหลังจากที่รัฐมีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เป็นต้นมา รัฐบาลก็ได้เริ่มมีการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ตลอดจนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ส่งผลให้ภารกิจในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีขอบเขตที่กว้างและหลากหลายกว่าในอดีต อีกทั้งภารกิจบางด้านก็มีความสลับซับซ้อนและยากต่อการจัดการ ทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา (2565) กล่าวว่าปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม อาจต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัยอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (รัตติกาล โสวะภาส, 2563) เพราะต้องเผชิญกับสภาวการณ์ของการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นต้องพัฒนาองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การเพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงและคงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การในระยะยาว ดังที่ พงศธร ผาสิงห์ (2552) มองว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

เมื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องในยุคปัจจุบันมีความเท่าเทียมกันในทุกมิติที่บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในเพศสภาพ โดยการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ธนาวุฒิ คำศรีสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเพราะเข้าในถึงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนดจึงมีความเห็นไม่ต่างกัน

อายุต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุของบุคลากรในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความใกล้เคียงกันในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่คล้ายคลึงกัน ทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนาวุฒิ คำศรีสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก

ระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่าง ทั้งนี้เพราะว่าระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบทบาทในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนาวุฒิ คำศรีสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้เพราะว่าระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบทบาทในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคง

ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ประเภทบุคลากรต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหรือประเภทใดก็ตาม มีเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น จึงส่งผลให้ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในสถานภาพตำแหน่งใดก็ตาม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันได้ สอดคล้องกับธนาวุฒิ คำศรีสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก อาจเนื่องมาจากในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหรือประเภทใดก็ตาม มีเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น จึงส่งผลให้ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในสถานภาพตำแหน่งใดก็ตาม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกันได้

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพิ่มพูน ทองศรี (2558) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

หน่วยงานต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการให้พ้นจากงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบริบทในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการบริหารที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความได้เปรียบและเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งมอบการบริการสาธารณะในพื้นที่ที่มี

ความต้องการต่างกัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นผู้กับแนวทางการบริหารของผู้นำในองค์กรเป็นหลัก ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการแยกอำนาจการบังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นออกจากอำนาจหน้าที่การบริหารกิจการท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อลดการผูกขาดอำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ที่ผู้บริหารท้องถิ่น และสร้างระบบค้านอำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ท้องถิ่นให้มีความสมดุลและแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับรัชนี วิเศษประสิทธิ์ (2562) โดยการบังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกขั้นหนึ่ง โดยไม่ต้องผ่านความเห็นชอบของผู้บริหารท้องถิ่น ในขณะที่ผู้บริหารท้องถิ่นมีหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารกิจการท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยหัวข้อในการวิจัยที่มีความน่าสนใจเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองคกร ทัศนคติ หรือบทบาทของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค เพื่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรในมิติต่าง ๆ ต่อไป

3. ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เช่น ศึกษาปัญหา อุปสรรค รวมถึงกระบวนการในการการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในยุคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เหมืองทอง. (2560). การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 10**(3), 153-170.

กัมพล เพ็ชรล้อมทอง, สันติ ปัญญา, สุรภา เอมสกุล และ โชติ บดีรัฐ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. **Journal of Roi Kaensarn Academi, 7**(3), 373-385.

เกตศราภรณ์ คุณวิบูลย์ และ จีรศักดิ์ โพกาวิน. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 11**(1), 412-422.

โกวิทย์ พวงงาม. (2562). **การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น.** นนทบุรี: ธรรมสาร.

คำนาย อภิปรัชญาสกุลม. (2561). **การบริหารการผลิต.** กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารร้อยแก่นสารสินธุ์, 7**(1), 369-386.

ธนาวุฒิ คำศรีสุข. (2565). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **Journal of Roi Kaensarn Academi, 7**(1), 370-386.

ประหยัด หงส์ทองคำ. (2548). **การบริหารท้องถิ่น.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา. (2565). แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21. **วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10**(1), 1-14.

พงศธร ผาสิงห์. (2552). **สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิกุล คุณเชื่อง. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13**(62), 129-138.

เพิ่มพูน ทองศรี. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัยจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฟิลลิปส์ จิระประยุต. (2556). **การนำเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วยธุรกิจน้ำมัน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนี วิเศษประสิทธิ์. (2562). สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร:ศึกษากรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8**(3), 186-202.

รัตติกาล โสวะภาส. (2563). การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10**(2), 229-239.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

วัชรพล อรุณรัตน์ และ ธนัสถา โรจนตระกูล. (2565). ผลสัมฤทธิ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคดิจิทัล. **วารสารร้อยแก่นสารสินธุ์, 8**(1), 429-443.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น. (2554). **รายงานประจำปี 2554 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่น.

Cloete, H. (2023). Towards evidence-based human resource development for South African local government. **Africa's Public Service Delivery and Performance Review, 11**(1), 1-13.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing.** 3rd ed. New York: Harper & Row.

Jacobson, E. S., & Sowa, G. E. (2016). Municipal Human Resource Management: Challenges and Innovative Practices in Turbulent Times. **State and Local Government Review, 48**(2) 121-131.

Perlman, B. J. (2016). Human Resource Management at the Local Level: Strategic Thinking and Tactical Action. **State & Local Government Review, 48**(2), 114-120.

Pollitt, E. (1993). Iron deficiency and cognitive function. **Annu Rev Nutr, 13**, 521-537.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** New York: Harper & Row.