



**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน สำนักงานเทศบาล
ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา**
**Human Resource Management that Affects the Efficiency Administration
of Bangsamak Subdistrict Municipality Office Bangpakong District,
Chachoengsao Province**

¹วรรณ จินดาศักดิ์, ²ธีรพล กาญจนากาศ

¹Wanna Jindasak, ²Theerapol Karnchanakas

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

¹Corresponding author, e-mail: wannaphapa8@gmail.com

Received: September 13, 2025; Revised: October 05, 2025; Accepted: October 15, 2025



บทคัดย่อ

บทความการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร มีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีจับสลาก จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ และทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านธรรมาภิบาล 3) อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร มีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.720$) เมื่อทดสอบการถดถอยพหุคูณ ประสิทธิภาพการบริหารงาน มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.80 ($R^2=0.518$) ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพ; การบริหารงาน



Abstract

This study aims to study 1) level of human resource management factors of Bangsamak Subdistrict Municipality Office, Bangpakong District, Chachoengsao, 2) level of administrative efficiency of Bangsamak Subdistrict Municipality Office, Bangpakong District, Chachoengsao and 3) influence of human resource management factors affecting the administrative efficiency of Bangsamak Subdistrict Municipality Office, Bangpakong District, Chachoengsao. This is quantitative research, population used in the research is personnel of Bangsamak Subdistrict Municipality Office. There is a simple random sampling method using the lottery method, totaling 97 people. The research tools were questionnaires. Statistics used for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient, multiple regression test and hypothesis testing.

The research results found that 1) level of human resource management factors of Bangsamak Subdistrict Municipality Office is at a high level, including human resource procurement, followed by human resource rewards, human resource development, and finally, human resource maintenance and protection. 2) level of efficiency the Bangsamak Subdistrict Municipality Office is high level, including management, followed by personnel management and council affairs, local innovation monitoring, financial and treasury management, public services, and finally, good governance. 3) influence of human resource management factors on the efficiency of the administration of Bangsamak Subdistrict Municipality Office has a high level of influence ($r_{xy}=.720$), when tested by multiple regression, management efficiency had predictive power of 51.80 percent ($R^2=.518$), the hypothesis testing on the influence of human resource management factors on the administrative efficiency of Bangsamak Subdistrict Municipality Office, statistically significant .01.

Keywords: Human Resource Management; Efficiency; Administration

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่าง ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (กัลยาธิตน์ อีระธนชัยกุล, 2557) โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้ประโยชน์ตอบแทนซึ่งรวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานและขั้นตอนสุดท้าย คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ อาจจะกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องมีวิธีการจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ เพื่อประโยชน์



ในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรในการผลิต ผู้บริหารองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชำนาญ ในปัจจุบันปัญหาการแข่งขันจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีอยู่สูงมาก การค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น การดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกิดขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรตามมา บุคลากรที่มีคุณภาพก็จะย้ายงานหรือลาออกไปยังองค์กรอื่นๆ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548)

การบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องอาศัยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรหลักขององค์กร ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะ “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนทุกระบบงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงผู้บริหารระดับสูง เพราะความสำเร็จขององค์กรย่อมเกิดจากการทำงานของคนเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้ องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ การฝึกอบรม พัฒนา ประเมินผลการทำงาน ไปจนถึงการพิจารณาเลิกจ้าง ทั้งนี้ได้หมายความว่าบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกแล้วจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา หากแต่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงาน หากองค์กรละเลยการพัฒนาอาจนำไปสู่ปัญหาที่กระทบต่อความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจึงต้องทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

องค์กรสามารถเปรียบได้กับเรือที่มุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ท่ามกลางอุปสรรคหรือวิกฤตต่างๆ เสมือนพายุระหว่างการเดินทางเรือ การที่จะนำพาเรือฝ่าฟันไปถึงจุดหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หากทั้งสามฝ่าย ได้แก่ องค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร สามารถทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะนำพาองค์กรเดินทางไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย เพราะในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นต้องมีสิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร เมื่อใดที่พนักงานมีความรู้สึกรักองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตน จนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหาร การบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดการ วางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ดำรงรักษาและ



พัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร (อรณิชา โพธิ์อบ, 2564) และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสามารถทำได้หลายวิธี หากองค์กรเลือกใช้แนวทางที่สอดคล้องกับลักษณะบุคคลและภารกิจของตน ย่อมช่วยเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการทำงาน เนื่องจากแต่ละคนต่างมีศักยภาพที่สามารถต่อยอดและพัฒนาได้ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ โดยมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงควรดำเนินการอย่างรอบด้านและบูรณาการ ไม่เพียงแต่การเสริมสร้างทักษะและความรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดูแลสุขภาพกายและจิต ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตอย่างสมดุลและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหาร การบริหารงานบุคคลจึงมีภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการวางแผนกำลังคนการสรรหา คัดเลือก และการบรรจุ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อำนวยรักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กร ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสีย นั้น ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลที่รับงานไปทำ นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษา คนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้เหมาะสมที่สุดและดีที่สุด ซึ่งการบริหารจัดการจำเป็นต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ผ่านกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและคัดเลือก การให้รางวัลตอบแทน การพัฒนา รวมถึงการรักษาและป้องกันการสูญเสียบุคลากร ทั้งหมดนี้ล้วนมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร (เทศบาลตำบลบางสมัคร, 2567)

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ว่าอยู่ในระดับใด อีกทั้งยังไม่เคยมีงานวิจัยที่ศึกษาในประเด็นนี้โดยตรงในบริบทของเทศบาลตำบลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) เพื่อวิเคราะห์ว่ามีผลต่อการบริหารงานมากน้อยเพียงใด ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ วางทิศทางการดำเนินงาน ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม อันจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลวิจัยยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา



2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 126 คน (เทศบาลตำบลบางสมัคร, 2567)

2) กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 97 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว นำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) การพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .905

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม จำนวน 97 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างถูกต้อง รวมถึงชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าได้แบบสอบถามครบตามจำนวนและตรงตามกำหนดเวลา

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและนับจำนวนให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกแบบสอบถามทดแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน



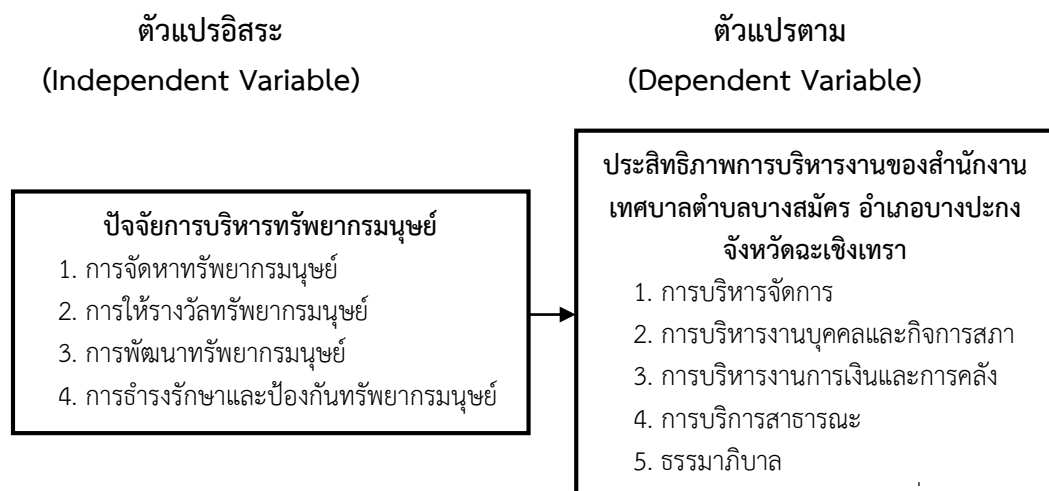
4) จัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดแนวคิดปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ จอห์น เอ็ม. อิวานเซวิช (John M. Ivancevich, 1998, อ้างถึงใน มรกต โกมลดิษฐ์, 2546) และใช้แนวคิดจากเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) จากแนวคิดของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2566) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน เทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	4.18	.498	มาก	1
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	4.12	.633	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.11	.643	มาก	3
4. ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	4.07	.579	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	.549	มาก	

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านธรรมาภิบาล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงาน เทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.10	.510	มาก	1
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.02	.311	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	3.99	.343	มาก	4
4. ด้านการบริการสาธารณะ	3.95	.383	มาก	5
5. ด้านธรรมาภิบาล	3.94	.385	มาก	6
6. ด้านการติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น	4.01	.302	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	.372	มาก	

3. อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Correlation Matrix) เพื่อหาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (0.636) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์



(0.649) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (0.703) และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (0.693) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร	
	Pearson's Correlation	Sig.
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.636**	0.000
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.649**	0.000
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.703**	0.000
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.693**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงว่าตัวแปร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .375 .293 .283 และ .211 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .264 .227 .288 และ .293) โดยที่ R มีค่าเท่ากับ .720 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.80 ($R^2=.518$) และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .227 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
1. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.375	.079	.264	4.044	.000**
2. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.293	.049	.227	6.411	.000**
3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.283	.036	.288	14.372	.000**
4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.211	.036	.293	12.727	.000**
a=.466, R=.720, $R^2=.518$, Adj $R^2=.513$, SEE=.227, F=102.073, Sig=0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



การทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (0.227) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (0.288) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (0.293) และด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (0.264) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีระบบสรรหาที่เป็นธรรม เน้นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง พร้อมค่าตอบแทนสอดคล้องกับทักษะและประสบการณ์ ช่วยดึงดูดบุคลากรศักยภาพสูง ขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างผลงานโดดเด่น และเสริมแรงใจ ความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก พงษ์เสื่อ และคณะ (2567) พบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานนท์ ศิริมาศทอง (2566) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถระบุความต้องการชุมชน กำหนดเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และประชาชน ส่งผลให้การพัฒนามีความยั่งยืน ขณะเดียวกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้มีบุคลากรเหมาะสม ได้รับการพัฒนาทักษะและสวัสดิการที่เป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภฤกษ์ โคตรทอง (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ ด้านปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทรสมบูรณ์ และศิวก อินทร์พิทักษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยประสิทธิภาพในด้านต้นทุน ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน และประสิทธิภาพในการให้บริการ

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.720$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา การประเมินผลงาน การให้ผลตอบแทน และการสร้างแรงจูงใจ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรท้องถิ่น เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ บุคลากรย่อมมีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานมีความคล่องตัว โปร่งใส และบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น



อีกทั้งค่าความสัมพันธ์ที่สูงสะท้อนว่า ปัจจัยด้านคนเป็น หัวใจสำคัญของความสำเร็จ ในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลบางสมัคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่า องค์กรมีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในเทศบาลเมืองสระบุรี ในระดับสูง ($r=.734$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ปาริชาติ เงินสม (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลังเทศบาลนครลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร r มีค่าเท่ากับ 0.731 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรและการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการยกระดับการบริหารงาน ขณะเดียวกัน การจัดหาและการให้รางวัลก็ยังเป็นกลไกเสริมที่สำคัญ เพราะช่วยให้บุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาสู่ระบบ และรักษาขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองใจ ปากเมย (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า สามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลภรณ์ เพ็ชรกุล (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน พบว่า ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญทั่วไป และรูปแบบการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และร่วมกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงานได้ ร้อยละ 78.30

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารบุคลากรใน 4 มิติ ได้แก่ การคัดเลือกคนคุณภาพ ผลตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาความสามารถ และการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างความผูกพันของบุคลากร ความโปร่งใส ความรวดเร็วในการบริการสาธารณะ และความเชื่อมั่นจากประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ และคณะ (2567) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติณภรณ์ ภมรสสูตร (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดเชิงเตรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรพัฒนากระบวนการสรรหาให้โปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ต่อเนื่อง รวมถึงการดูแลบุคลากรด้วยวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกและสวัสดิการที่สมดุล เพื่อดึงดูด รักษา และสร้างความผูกพันบุคลากรกับองค์กรในระยะยาว

1.2 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรปรับปรุงระบบประเมินผลการทำงานให้มีเกณฑ์ที่โปร่งใส สะท้อนผลงานจริง พร้อมนำผลไปพัฒนาบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาระบบบัญชีและงบประมาณเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีเพิ่มความถูกต้อง เปิดเผยข้อมูลการเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน

1.3 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรปรับปรุงสวัสดิการ ส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน เช่น เวลาที่ยืดหยุ่น มุมพักผ่อน กิจกรรมเสริมสุขภาพ พร้อมจัดอบรมเพิ่มทักษะและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความสุข และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานร่วมกับการอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านวัฒนธรรม สร้างพื้นที่กิจกรรมชุมชน และผลักดันโครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความภาคภูมิใจร่วมของคนในท้องถิ่น

1.5 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเผยแพร่ข้อมูลและรายงานต่อสาธารณะ พร้อมกลไกตรวจสอบที่ประชาชนเข้าถึงได้ เช่น คณะกรรมการอิสระหรือช่องทางร้องเรียน สนับสนุนการพัฒนาแกนนำชุมชนรุ่นใหม่ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลนวัตกรรมท้องถิ่นและส่งเสริมโครงการพึ่งพาตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรจัดให้มีระบบการดูแลและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการจริงของบุคลากร การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและต่อเนื่องของการบริหารงานในระดับท้องถิ่น

2.2 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นคุณสมบัติที่ตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่นยุคใหม่ เช่น ความสามารถทางเทคโนโลยี การคิดเชิงนวัตกรรม และการมีจิตบริการ พร้อมทั้งปรับระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อสร้างแรงเสริมทางบวกและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร ควรจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการบริการสาธารณะเชิงรุก ตลอดจนสร้างวัฒนธรรม



การเรียนรู้ในองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน การอบรมออนไลน์ และโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการบริหารงานท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการวิจัยเพื่อออกแบบและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้ง การจัดหา การให้รางวัล การพัฒนา และการดำรงรักษา โดยเน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร พร้อมศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน

3.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใสและสะท้อนผลลัพธ์จริงของบุคลากร พร้อมศึกษาผลกระทบของการประเมินผลต่อการพัฒนาทักษะ การเพิ่มประสิทธิภาพงาน และความพึงพอใจของพนักงาน นอกจากนี้ควรพิจารณาการออกแบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

3.3 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการพัฒนากลไกธรรมาภิบาลผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ พร้อมสำรวจแนวทางสร้างเครือข่ายแกนนำชุมชนและระบบสนับสนุนโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พงษ์เสือ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิยม. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาเล อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(1), 295-308.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กัลยารัตน์ อธิระชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ฐิติณารักษ์ ภารสุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ณฐนน ทวีสิน, อธิพล กาญจนากาศ, สุนิตดา เทศนิยม และชญานนท์ ศิริมาศทอง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. *Procedia of Multidisciplinary Research*. 1(10): 1-11.
- ณัฐวัฒน์ สิริพรวิทย์, จีราพร สุขารมณ, ธีระวัฒน์ ณะสมบุรณ์ และคำรบ ลียะวณิช. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*, 11(3): 105-116.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, มะกิดดา หะยีแวสอหะ, ชุลกิฟลี สะอิชอมะ มีสา และรัสรินทร์ จิตวิชัยกุล. (2567). ปัจจัยการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองสระบุรี. *วารสารรัชภาคย์*, 18(57): 398-414.
- เทศบาลตำบลบางสมัคร. (2567). *รายงานแผนปฏิบัติการประจำปี 2567*. สำนักงานเทศบาลตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.



- ปองใจ ปากเมย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ปาริชาติ เงินสม. (2566). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองคลัง เทศบาลนครลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1(10), 53.*
- มนูญ จันทน์สมบูรณ์ และศิวกกร อินทร์พิทักษ์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, (9-10 กรกฎาคม 2563).*
- มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.*
- วิไลภรณ์ เพ็ชรกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกระทรวงพลังงาน. *การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.*
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2548). *การบริหารงานบุคลากรภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศุภฤกษ์ โคตรทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- อรณิชา โพธิ์อบ. (2564). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. Harper Collins Publishers.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management*. 7th ed. McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607-610.*

