

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน๑๑๘คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

๔.๒ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๔.๓ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๔.๕ ข้อมูลแนวทางประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๔.๖ ข้อมูลประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี

๔.๗สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งจำนวน ๑๑๘คนผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
(n=๑๑๘)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๖๒	๕๒.๕๔
	หญิง	๕๖	๔๗.๔๖
	รวม	๑๑๘	๑๐๐.๐
อายุ			
	๒๐ - ๓๐ ปี	๒๙	๒๔.๕๘
	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๗	๓๙.๘๓
	๔๑ - ๕๐ ปี	๒๓	๑๙.๔๙
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๙	๑๖.๑๐
	รวม	๑๑๘	๑๐๐.๐
สถานภาพ			
	โสด	๕๓	๔๔.๙๒
	สมรส	๔๕	๓๘.๑๔
	หม้าย	๑๘	๑๕.๒๕
	หย่า	๘	๖.๗๘
	รวม	๑๑๘	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๖	๓๘.๙๘
	ปริญญาตรี	๖๐	๕๐.๘๕
	ปริญญาโท	๑๒	๑๐.๑๗
	รวม	๑๑๘	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง			
	นายกอบต.	๑	๐.๘๕
	รองนายก อบต.	๒	๑.๖๙
	สมาชิกสภา อบต.	๓๖	๓๐.๕๑
	พนักงาน อบต.	๒๒	๑๘.๖๔
	ลูกจ้างประจำ	๘	๖.๗๘
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๑๒.๗๑
	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๔	๒๘.๘๑
	รวม	๑๑๘	๑๐๐.๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง		
๑ - ๕ ปี	๖๕	๕๕.๐๘
๖ - ๑๐ ปี	๓๒	๒๗.๑๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๕	๑๒.๗๑
มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป	๖	๕.๐๘
รวม	๑๑๘	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าเพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๔ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๖

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๘ รองลงมาคืออายุ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๓ อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๙ และอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๐

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๒ รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๔ สถานภาพหย่า จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๕ และสถานภาพหม้าย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๕ รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๘ ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๒ คน คิดร้อยละ ๑๐.๑๗

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสภา อบต. จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๑ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘ รองนายกอบต. จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๙ และนายกอบต. จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๕

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลา ๑ - ๕ ปี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๘ รองลงมาระยะเวลา ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๓๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๒ ระยะเวลา ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๑ และระยะเวลามากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๘

๔.๒ ข้อมูลระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ข้อมูลระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (n = ๑๑๘)

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับประสิทธิผล		แปรผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	๓.๗๖	๐.๖๐๔	มาก
๒.	ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	๓.๕๐	๐.๗๒๗	มาก
๓.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓.๘๘	๐.๖๙๒	มาก
๔.	ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	๓.๘๙	๐.๖๗๓	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๖	๐.๕๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D.= ๐.๕๖๔) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากคือมากที่สุดในการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D.= ๐.๖๗๓) รองลงมาในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D.= ๐.๖๙๒) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D.= ๐.๖๐๔) และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = ๓.๕๐, S.D.= ๐.๗๒๗)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

(n = ๑๑๘)

ข้อ	ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	ระดับประสิทธิผล		แปรผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน	๓.๙๑	๐.๗๗๘	มาก
๒.	องค์กรมีการลงทะเบียนของคนว่างงานไว้เพื่อที่จะได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆที่เท่าเทียมกัน	๓.๖๕	๐.๗๗๔	มาก
๓.	องค์กรมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคกันโดยใช้ระเบียบข้อบังคับเดียวกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๓.๗๘	๐.๗๙๑	มาก
๔.	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทำให้การปฏิบัติการในกิจกรรมต่างๆประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น	๓.๘๓	๐.๗๑๘	มาก
๕.	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นผลดีของทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์กร	๓.๘๘	๐.๗๕๑	มาก
๖.	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่างๆ	๓.๖๖	๐.๘๓๕	มาก
๗.	องค์กรมีการแจ้งนโยบายการบริหารอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๙	๐.๗๔๔	มาก
๘.	องค์กรมีแผนผังการทำงานของแต่ละสายงานให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง	๓.๘๑	๐.๗๔๘	มาก
๙.	องค์กรมีการเก็บบันทึกรายวันของปฏิบัติงานเป็นการวิเคราะห์งานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเป็นผู้บันทึกรายละเอียดกิจกรรมต่างๆที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน	๓.๖๘	๐.๘๐๙	มาก
๑๐.	มีการสรรหาบุคลากรจากคำแนะนำหรือความต้องการของพนักงานภายในองค์กร	๓.๖๓	๐.๘๒๒	มาก
๑๑.	องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้ามาติดต่อขอรับใบสมัครจากเจ้าหน้าที่และกรอกข้อมูลต่างๆโดยองค์กรจะติดต่อขอสัมภาษณ์ในโอกาสต่อไป	๓.๗๒	๐.๙๕๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๗๖	๐.๖๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D.= ๐.๖๐๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุดในประเด็นที่ว่า องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน ($\bar{X}$ = ๓.๙๑, S.D.= ๐.๗๗๘) รองลงมาคือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นผลดี

ทั้งในปัจจุบันและอนาคตขององค์กร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.751) และองค์กรมีแผนผังการทำงานของแต่ละสายงานให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.748)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

(n = ๑๑๘)

ข้อ	ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	ระดับประสิทธิผล		แปรผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	ควรใช้วิธีจัดลำดับรายชื่อพนักงานที่มีคะแนนการทำงานดีสุดจนถึงต่ำสุดเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการให้สิทธิต่างๆ	3.84	0.820	มาก
๒.	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน	3.53	0.840	มาก
๓.	การจ่ายค่าตอบแทนจ่ายตามลักษณะของงานซึ่งระดับความสำคัญของงานเป็นปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง	3.67	0.781	มาก
๔.	การจ่ายค่าตอบแทนจ่ายตามผลการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบผลผลิตกับชั่วโมงการทำงานของแต่ละคน	3.60	0.820	มาก
๕.	มีการจัดพาหนะเดินทางมาทำงานตามจุดสำคัญในบริเวณตัวเมืองจนถึงที่ทำงาน	3.36	0.833	ปานกลาง
๖.	มีการให้ความช่วยเหลือพนักงานในการซื้อพาหนะส่วนตัวโดยออกเงินให้ก่อนหรือรับเป็นผู้ค้ำประกันการผ่อนชำระ	3.14	1.085	ปานกลาง
๗.	มีการจัดให้มีร้านอาหารราคาถูกและน้ำดื่มที่สะอาดภายในบริเวณที่ทำงาน	3.35	1.087	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.50	0.727	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.727) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุดในประเด็นที่ว่าควรใช้วิธีจัดลำดับรายชื่อพนักงานที่มีคะแนนการทำงานดีสุดจนถึงต่ำสุดเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการให้สิทธิต่างๆ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.820) รองลงมาคือการจ่ายค่าตอบแทนจ่ายตามลักษณะของงานซึ่งระดับความสำคัญของงานเป็นปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=

๐.๗๘๑) และการจ่ายค่าตอบแทนจ่ายตามผลการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบผลผลิตกับชั่วโมงการทำงานของแต่ละคน ($\bar{X} = ๓.๖๐$, S.D.= ๐.๙๒๐)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(n = ๑๑๘)

ข้อ	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับประสิทธิผล		แปรผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังจากผู้บริหารระดับสูงซึ่งจะเห็นได้จากการจัดสรรทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นในการดำเนินงาน	๓.๘๘	๐.๘๔๒	มาก
๒.	ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้ได้	๓.๗๙	๐.๗๙๘	มาก
๓.	ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรที่มีมากขึ้นควรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้นและพนักงานต้องมีการประสานงานกันมากกว่าเดิม	๓.๙๐	๐.๗๙๓	มาก
๔.	ท่านเห็นด้วยที่ควรมีการวางแผนด้านกำลังพล	๓.๘๘	๐.๘๒๒	มาก
๕.	ท่านเห็นด้วยที่ควรมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงาน	๓.๙๙	๐.๗๙๔	มาก
๖.	ท่านเห็นด้วยที่ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้วางแผนอาชีพ	๓.๘๖	๐.๘๕๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		๓.๘๘	๐.๖๙๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = ๓.๘๘$, S.D.= ๐.๖๙๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุดในประเด็นที่ว่าท่านเห็นด้วยที่ควรมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงาน($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D.= ๐.๗๙๔) รองลงมาคือขนาดและความซับซ้อนขององค์กรที่มีมากขึ้นควรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้นและพนักงานต้องมีการประสานงานกันมากกว่าเดิม($\bar{X} = ๓.๙๐$, S.D.= ๐.๗๙๓)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังจากผู้บริหารระดับสูงซึ่งจะเห็นได้จากการจัดสรร

ทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.842) และควรมีการวางแผนอาชีพ โดยการคาดการณ์และวางแผนอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.822)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

(n = ๑๑๘)

	ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	ระดับประสิทธิผล		แปรผล
		$\bar{X}$	S.D.	
๑.	ท่านเห็นด้วยที่ควรมีการกล่าวตักเตือนด้วยวาจาโดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจเกี่ยวกับการฝ่าฝืนที่ได้กระทำและผลกระทบที่จะได้รับ	3.98	0.835	มาก
๒.	การให้ความสนใจต่อผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น	3.88	0.871	มาก
๓.	ท่านคิดว่าการหลีกเลี่ยงการถกเถียงปัญหา จะสามารถลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น	3.99	0.739	มาก
๔.	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดและไม่ซ้ำเติมด้วยกริยา หรือวาจาอันเป็นการเยาะเย้ยถากถาง	3.83	0.855	มาก
๕.	องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.80	0.940	มาก
๖.	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.87	0.809	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.873	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.873) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากที่สุดในประเด็นที่ว่า การหลีกเลี่ยงการถกเถียงปัญหา จะสามารถลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.739) รองลงมาคือควรมีการกล่าวตักเตือนด้วยวาจาโดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจเกี่ยวกับการฝ่าฝืนที่ได้กระทำและผลกระทบที่จะได้รับ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.835) และการให้ความสนใจต่อผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.871)

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแต่ละคน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งแสดงด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดดังตารางที่ ๔.๗-๔.๑๒

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ เปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในภาพรวมจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๑๘)

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๒	๓.๘๖	๐.๕๔๔	-๐.๔๕๑	๐.๘๓๘
หญิง	๕๖	๓.๙๑	๐.๖๐๑		

จากตารางที่ ๔.๗พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนที่มีเพศต่างกันใน ๒ ระดับได้แก่ ชาย ($\bar{X}$ = ๓.๘๖ S.D.= ๐.๕๔๔) และหญิง ($\bar{X}$ = ๓.๙๑ S.D.= ๐.๖๐๑) มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน (t = -๐.๔๕๑, Sig.= ๐.๘๓๘) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘เปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในภาพรวมจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๑๘)

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
๒๐ – ๓๐ ปี	๒๙	๓.๘๘	๐.๕๓๘	๐.๗๒๑	๐.๕๔๒
๓๑ – ๔๐ ปี	๔๗	๓.๘๘	๐.๖๒๙		
๔๑ – ๕๑ ปี	๒๓	๔.๐๐	๐.๕๖๑		
ตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป	๑๙	๓.๗๑	๐.๓๕๗		

จากตารางที่ ๔.๘พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนที่มีอายุต่างกัน ใน ๔ ระดับได้แก่ อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี ($\bar{X}$ = ๓.๘๘ S.D.= ๐.๕๓๘) อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D.= ๐.๖๒๙) อายุ ๔๑ – ๕๑ ปี ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D.= ๐.๕๖๑) และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = ๓.๗๑, S.D.= ๐.๓๕๗) มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ($F=0.721$, $Sig=0.542$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = ๑๑๘)

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
โสด	๕๓	๓.๘๗	๐.๔๘๒	๐.๙๕๕	๐.๓๙๘
สมรส	๔๕	๓.๙๐	๐.๖๓๘		
หม้าย	๘	๔.๔๐	๐.๕๖๔		
หย่าร้าง	๑๘	๓.๔๘	๐.๑๔๔		

จากตารางที่ ๔.๙พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนที่มีสถานภาพต่างกัน ๔ ระดับ ได้แก่ โสด ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D.= ๐.๔๘๒)สมรส ($\bar{X}$ = ๓.๙๐ S.D.= ๐.๖๓๘)หม้าย ($\bar{X}$ = ๔.๔๐, S.D.= ๐.๕๖๔)และหย่าร้าง($\bar{X}$ = ๓.๔๘ S.D.= ๐.๑๔๔)มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน (F=๐.๙๕๕, Sig=๐.๓๙๘) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐เปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๑๘)

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๖	๓.๗๘	๐.๕๔๖	๑.๐๘๗	๐.๓๔๐
ปริญญาตรี	๖๐	๓.๙๔	๐.๕๑๙		
ปริญญาโท	๑๒	๓.๘๔	๐.๗๖๐		

จากตารางที่ ๔.๑๐พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนที่มีระดับการศึกษาต่างกันในระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = ๓.๗๘ S.D.= ๐.๕๔๖)ปริญญาตรี ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D.= ๐.๕๑๙) และปริญญาโท ($\bar{X}$ = ๓.๘๔ S.D.= ๐.๗๖๐)มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน (F=๑.๐๘๗, Sig=๐.๓๔๐) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑เปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๑๘)

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
นายก อบต.	๑	๓.๒๗	๐.๙๓๒	๑.๐๘๒	๐.๓๗๗
รองนายก อบต.	๒	๓.๓๒	๐.๙๖๕		
สมาชิกสภา อบต.	๓๖	๓.๙๖	๐.๔๙๙		
พนักงาน อบต.	๒๒	๓.๙๐	๐.๗๐๕		
ลูกจ้างประจำ	๘	๓.๙๓	๐.๕๙๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๔.๐๐	๐.๖๑๕		
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๔	๓.๖๔	๐.๔๑๓		

จากตารางที่ ๔.๑๑พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนที่มีตำแหน่งต่างกันในระดับ ได้แก่ นายก อบต. ($\bar{X}$ = ๔.๐๐ S.D.= ๐.๐๐๐) รองนายก อบต. ($\bar{X}$ = ๔.๐๐ S.D.= ๐.๐๐๐) สมาชิกสภา อบต. ($\bar{X}$ = ๓.๙๖ S.D.= ๐.๔๙๙) พนักงาน อบต. ($\bar{X}$ = ๓.๙๐ S.D.= ๐.๗๐๕) ลูกจ้างประจำ ($\bar{X}$ = ๓.๙๓ S.D.= ๐.๕๙๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐ S.D.= ๐.๖๑๕) และพนักงานจ้างทั่วไป ($\bar{X}$ = ๓.๖๔ S.D.= ๐.๔๑๓) มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ($F=1.082$, $Sig=0.377$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๑๘)

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
๑ - ๕ ปี	๖๕	๓.๗๘	๐.๕๐๗	๑.๘๓๐	๐.๑๔๖
๖ - ๑๐ ปี	๓๒	๔.๐๖	๐.๖๘๐		
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๕	๓.๘๔	๐.๔๙๔		
มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป	๖	๓.๗๙	๐.๕๐๕		

จากตารางที่ ๔.๑๒พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน ใน ๔ ระดับ ได้แก่ ๑ - ๕ ปี ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D.= ๐.๕๐๗) ๖ - ๑๐ ปี ($\bar{X}$ = ๔.๐๖, S.D.= ๐.๖๘๐) ๑๑ - ๑๕ ปี ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D.= ๐.๔๙๔) และมากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = ๓.๗๙ S.D.= ๐.๕๐๕) มีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ($F=1.830$, $Sig=0.146$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๓ ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน ที่	ตัวแปร ต้น	ตัวแปรตาม	การทดสอบ		Sig.	ผลการ ทดสอบ
			ค่า t	ค่า F		
๑	เพศ	ประสิทธิผลในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	๐.๔๕๑	-	๐.๘๓๘	ปฏิเสธ
๒	อายุ	ประสิทธิผลในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	๐.๗๒๑	๐.๕๔๒	ปฏิเสธ
๓	สถานภาพ	ประสิทธิผลในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	๐.๙๕๕	๐.๓๙๘	ปฏิเสธ
๔	ระดับ การศึกษา	ประสิทธิผลในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	๑.๐๘๗	๐.๓๔๐	ปฏิเสธ
๕	ตำแหน่ง	ประสิทธิผลในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	๑.๐๘๒	๐.๓๗๗	ปฏิเสธ
๖	ระยะเวลา ที่ดำรง ตำแหน่ง	ประสิทธิผลในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	๑.๘๑๐	๐.๑๔๖	ปฏิเสธ

จากตารางที่ ๔.๑๓พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแต่ละคนคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งจำนวน ๖ สมมติฐานไม่มีความแตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานทุกข้อที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๔.๔.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม บุคลากรส่วนมากระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่
๑	ไม่มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุม	๑๐๑
๒	การสรรหาบุคคลมีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม	๙๑
๓	การสรรหาบุคคลมีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าการเน้นที่ความรู้ความสามารถ	๘๑
๔	การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง	๗๑
๕	การกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรขาดความน่าเชื่อถือ	๖๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่าไม่มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคลอย่างครอบคลุม(จำนวน ๑๐๑ คน) รองลงมาคือการสรรหาบุคคลมีการกำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อบุคคลบางกลุ่ม (จำนวน ๙๑ คน)การสรรหาบุคคลมีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าการเน้นที่ความรู้ความสามารถ (จำนวน ๘๑) การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข่าวสารการสรรหาบุคลากรให้บุคคลทั่วไปทราบอย่างทั่วถึง (จำนวน ๗๑ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่ากำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรขาดความน่าเชื่อถือ (จำนวน ๖๑ คน)

ตารางที่ ๔.๑๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้นอีก เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ารับราชการ	๑๐๒
๒	ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรโดยใช้สื่อต่างๆให้มีความแพร่หลาย	๙๒
๓	ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๘๒
๔	ควรจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอต่อความต้องการด้านปริมาณงาน	๗๒
๕	ในการทดลองปฏิบัติราชการควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และแจ้งให้แก่ผู้ที่ถูกประเมินทราบถึงรายละเอียดการประเมินในแต่ละด้าน	๖๒

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่าควรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรให้มากขึ้นอีก เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ารับราชการ(จำนวน ๑๐๒ คน) รองลงมาคือควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรโดยใช้สื่อต่างๆให้มีความแพร่หลาย (จำนวน ๙๒ คน)ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (จำนวน ๘๒ คน) ควรจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอต่อความต้องการด้านปริมาณงาน (จำนวน ๗๒ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าในการทดลองปฏิบัติราชการควรกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และแจ้งให้แก่ผู้ที่ถูกประเมินทราบถึงรายละเอียดการประเมินในแต่ละด้าน (จำนวน ๖๒ คน)

๔.๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม บุคลากรส่วนมากระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่
๑	การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ความรู้ความสามารถและผลงาน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์เส้นสายเรียกร้องผลประโยชน์	๘๒
๒	ความล่าช้าในการปฏิบัติทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	๗๒
๓	ผู้ประเมินไม่ค่อยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการประเมิน ไม่นำผลงานมาเป็นตัวชี้วัด ใช้ดุลยพินิจและความชอบพอส่วนตัวมากเกินไป	๖๒
๔	ค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	๕๒
๕	การเพิ่มค่าตอบแทนของรัฐบาลระหว่างบุคลากรที่ทำงานมานานและเพิ่งบรรจุไม่ยุติธรรมเกิดความลักลั่น	๔๒
๖	ความล่าช้าเกี่ยวกับการทำเอกสารและเบิกจ่ายค่าตอบแทน	๓๒
๗	องค์กรไม่มีการนำหลักการจูงใจมาใช้ ไม่มีการสร้างจึงทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน	๒๒

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่า การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ความรู้ความสามารถและผลงาน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์เส้นสายเรียกร้องผลประโยชน์ (จำนวน ๘๒ คน) รองลงมาคือความล่าช้าในการปฏิบัติทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (จำนวน ๗๒ คน) ผู้ประเมินไม่ค่อยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการประเมิน ไม่นำผลงานมาเป็นตัวชี้วัด ใช้ดุลยพินิจและความชอบพอส่วนตัวมากเกินไป (จำนวน ๖๒ คน) ค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (จำนวน ๕๒ คน) การเพิ่มค่าตอบแทนของรัฐบาลระหว่างบุคลากรที่ทำงานมานานและเพิ่งบรรจุไม่ยุติธรรมเกิดความลักลั่น (จำนวน ๔๒) ความล่าช้าเกี่ยวกับการทำเอกสารและเบิกจ่ายค่าตอบแทน

(จำนวน ๓๒ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าองค์กรไม่มีการนำหลักการจูงใจมาใช้ ไม่มีการสร้างจึงทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (จำนวน ๒๒ คน)

ตารางที่ ๔.๑๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรพิจารณาผลงานที่ดีเด่น ยึดหลักความสามารถความประพฤติความตั้งใจทำงานประกอบ	๙๗
๒	ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกอย่างทั่วถึง	๗๗
๓	ควรให้ความสำคัญและนำหลักการจูงใจมาใช้ในองค์กร ทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน	๕๗
๔	ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้น ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติและตั้งใจปฏิบัติงาน	๓๗

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่าควรพิจารณาผลงานที่ดีเด่น ยึดหลักความสามารถความประพฤติความตั้งใจทำงานประกอบ(จำนวน ๙๗ คน) รองลงมาคือควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกอย่างทั่วถึง (จำนวน ๗๗ คน)ควรให้ความสำคัญและนำหลักการจูงใจมาใช้ในองค์กร ทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (จำนวน ๕๗ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้น ควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติและตั้งใจปฏิบัติงาน (จำนวน ๓๗ คน)

๔.๔.๓ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม บุคลากรส่วนมากระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่
๑	ไม่มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร	๙๘
๒	ไม่มีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	๘๙
๓	การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาไม่มีแนวทางการคัดเลือกที่ชัดเจน	๘๗
๔	การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กรไม่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบไม่มีการติดตามผลหลังฝึกอบรม	๗๘

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่าไม่มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร(จำนวน ๙๘ คน) รองลงมาคือไม่มีวิธีการพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (จำนวน ๘๙ คน)การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาไม่มีแนวทางการคัดเลือกที่ชัดเจน (จำนวน ๘๗ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่า การส่งคนเข้าฝึกอบรมขององค์กรไม่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบไม่มีการติดตามผลหลังฝึกอบรม (จำนวน ๗๘ คน)

ตารางที่ ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพแม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย	๙๔
๒	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนโดยการเข้ารับการอบรมสัมมนาและเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	๘๔
๓	ควรส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี	๗๔
๔	ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม	๖๔
๕	ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๕๔

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่าควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพแม่นยำในระเบียบข้อกฎหมาย (จำนวน ๙๔ คน) รองลงมาคือควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนโดยการเข้ารับการอบรมสัมมนาและเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (จำนวน ๘๔ คน) ควรส่งเสริมให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี (จำนวน ๗๔ คน) ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม (จำนวน ๖๔ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (จำนวน ๕๔ คน)

๔.๔.๔ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนในด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม บุคลากรส่วนมากระบุปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ ความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์

ลำดับ	ปัญหาอุปสรรค	ความถี่
๑	ไม่มีการให้ความรู้หรือความพึงพอใจแก่บุคลากรในการทำงาน เพื่อจะให้รักที่ทำงาน และไม่มีสร้างจิตสำนึกให้แกพนักงาน ทำให้ต่างคนต่างเห็นแก่ตัวเพื่อให้ตัวเองอยู่รอด	๘๐
๒	ไม่มีการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ	๖๐
๓	ไม่มีการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ	๔๐

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน จังหวัดลำพูนมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการ ปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดในประเด็นที่ว่าไม่มีการให้ความรู้หรือความพึงพอใจ แก่บุคลากรในการทำงานเพื่อจะให้รักที่ทำงาน และไม่มีสร้างจิตสำนึกให้แกพนักงานทำให้ต่างคน ต่างเห็นแก่ตัวเพื่อให้ตัวเองอยู่รอด(จำนวน ๘๐ คน) รองลงมาคือไม่มีการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ (จำนวน ๖๐ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าไม่มีการรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถ (จำนวน ๔๐ คน)

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปาสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย	๘๙
๒	ในการโยกย้ายหน้าที่การงานของบุคลากรควรคำนึงถึงความก้าวหน้าตามสายงาน	๗๘
๓	ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน และควรรับฟังความคิดเห็นสุดท้ายของบุคลากรที่จะพ้นจากงานเพื่อก่อให้เกิดแนวความคิดที่จะนำมาปรับปรุงระบบและพัฒนาคน	๖๗
๔	ควรรหาแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร	๕๖

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดในประเด็นที่ว่าควรปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย(จำนวน ๘๙ คน) รองลงมาคือในการโยกย้ายหน้าที่การงานของบุคลากรควรคำนึงถึงความก้าวหน้าตามสายงาน (จำนวน ๗๘ คน)ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องพ้นจากงาน และควรรับฟังความคิดเห็นสุดท้ายของบุคลากรที่จะพ้นจากงานเพื่อให้เกิดแนวความคิดที่จะนำมาปรับปรุงระบบและพัฒนาคน (จำนวน ๖๗ คน) และน้อยที่สุดในประเด็นที่ว่าควรรหาแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร (จำนวน ๕๖ คน)

๔.๕ ข้อมูลแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ข้อมูลผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ๘ คน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑. พระมหาพุฒิพัฒน์ นิกกสาโว | เจ้าอาวาสวัดป่าตึงงาม |
| ๒. นายยวงคำ กันใจศักดิ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก |
| ๓. นายพันธ์ทวี ปานแก้ว | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก |
| ๔. นางรสสุคนธ์ พองมูล | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๕. นางสาวอารีวรรณ ชื่นชม | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล |
| ๖. นายเสนาะ ถาวร | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๗. นางนงลักษณ์ สุริวรรณ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม |
| ๘. นายไพศาล ยอดมูลดี | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |

ผลการวิจัยพบว่า

๑) แนวทางการเสริมสร้างการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านกายภavana

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า การพัฒนาคนที่ดีที่สุดต้องใช้กระบวนการอบรมหล่อหลอมทางสังคมหรือที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จะเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรทำแผนพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร และต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งทุกสายงานทุกระดับอย่างทั่วถึง โดยใช้กระบวนการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างถูกต้องเพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรที่ตรงตามความต้องการและจำเป็นต่อองค์กรอย่างแท้จริงซึ่งจะทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีกด้วยดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการคัดเลือก คัดสรร เพื่อให้ได้มาให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ตามความจำเป็นของภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยควรใช้วิธีการสรรหาอย่างโปร่งใส คำนึงถึงความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั้นๆ...”^๑

“...การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องรู้จักการวางแผนก่อน จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ เริ่มต้นด้วยการวางแผนรับคนเข้าทำงาน ต้องมองถึงความรู้ความสามารถของเขาอย่างแท้จริง... และการที่คนเราจะประพฤติปฏิบัติตามหลักภavana ๔ ประการที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนี้มีคุณประโยชน์อย่างมากโดยทำให้บุคลากรสามารถนำมาใช้ได้รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง พร้อมทั้งจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”^๒

^๑สัมภาษณ์ นายพันธ์ทวี ปานแก้ว, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์นายยวงคำ กันใจศักดิ์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

“...หากนำมาเทียบเคียงหลักธรรมในพระพุทธศาสนาหมวดหนึ่งที่เป็นรากฐานของการพัฒนาคน ได้แก่ ภาวนา ๔ คำว่า ภาวนาเป็นเรื่องของการพัฒนา การฝึกอบรม การทำให้เกิดขึ้นหรือการเจริญ ซึ่ง ๔ เรื่องของการภาวนาที่ปรากฏในหลักธรรม ประกอบด้วย กายภาวนา สติภาวนาจิตภาวนาและปัญญาภาวนา เมื่อเทียบเคียงกับการบริหารสมัยใหม่เรื่อง ๔ H จะเข้าคู่กันได้อย่างกลมกลืน กายภาวนา หมายถึงสุขภาพ หรือ Health ที่ทำอะไรให้แข็งแรงแข็งแกร่ง โดยทางพระพุทธศาสนาคือการให้รู้จักบ่มเพาะฝึกอบรมตัวกายของเราที่จะติดต่อกับสิ่งแวดล้อมต่างๆให้เป็นไปอย่างปกติ เป็นไปด้วยดีไม่เกิดโทษเป็นไปในทางที่เป็นคุณ หมายถึงความพยายามสร้างหรือบ่มเพาะให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมกับทางกายภาพได้อย่างราบรื่น เป็นเรื่องของเรคนเดียวที่จะมีการดำรงทำที่ต่อสิ่งที่มากระทบ...”^๓

“...องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนเป็นองค์กรที่มีการจัดระเบียบและมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากอบต.มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอบต.และจากความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งอาจเกิดจากการวิวัฒนาการ ความเจริญก้าวหน้าหรือการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานมากขึ้น แนวทางการปฏิบัติงานของอบต.ป่าสัก ก็มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้วยเช่นกัน...”^๔

จากคำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องรู้จักการวางแผนเป็นเบื้องต้น ซึ่งสามารถทำให้การทำงานในด้านต่างๆ หรือการบริหารงานต่างๆ ประสบความสำเร็จได้ โดยในเบื้องต้นจำเป็นต้องเริ่มจากการรับบุคคลเข้าทำงานที่ต้องมองถึงความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์การอย่างแท้จริงและมีการพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง

๒) แนวทางการเสริมสร้างการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านสติภาวนา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านสติภาวนานั้นเป็นการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เน้นตนเองเป็นสำคัญ เน้นในด้านความประพฤติที่สามารถสนองตอบต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้วยการพัฒนาความประพฤติของตนเองให้อยู่ในหลักศีลธรรม ประพฤติสุจริตทั้งกาย วาจา และใจ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การให้สิทธิประโยชน์หรือรางวัลตอบแทนต่างๆ อย่างเป็นธรรมด้วยการพิจารณาตามผลงานที่ปรากฏ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร สิ่งหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็คือ การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ

^๓ สัมภาษณ์ นายไพศาล ยอมมูลดี, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^๔ สัมภาษณ์ นางรสสุคนธ์ ฟองมูล, ผู้อำนวยการกองคลัง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีสมควรนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องมีหลักเกณฑ์การให้รางวัล และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน...”^๕

“...ความประพฤติเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างที่สุด เพราะจะเกี่ยวพันไปถึงเรื่องต่างๆ ได้ ความเที่ยงธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเรามีประสิทธิภาพได้ เช่นการจัดการด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่บุคลากร ก็มีการจัดทำลำดับความขยันการมาทำงานตรงเวลา เพื่อใช้เป็นข้อพิจารณาถึงการให้สวัสดิการหรือสิทธิต่างๆ แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักของเรา...”^๖

“...เราได้มีการจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ แก่พนักงานตามลักษณะของงานหรือตามหน้าที่ที่ทำ บางครั้งงานมาก ทำงานใช้เวลานานก็พิจารณาไปตามเวลาที่ทำงานนั้นๆ...”^๗

จากคำกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่าความประพฤติหรือพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญของการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความยุติธรรมเข้ามาเป็นเครื่องมือในการจัดการด้วย โดยเฉพาะในด้านการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ต้องเน้นการทำงานเป็นสำคัญ โดยการจัดลำดับความจำเป็นและภาระงานต่างๆ ที่อาจต้องมองถึงระยะเวลาในการทำงานว่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งภาระงานในแต่ละประเภทนั้นต่างก็มีระยะเวลาในการทำงานที่ไม่เท่ากัน และประการสำคัญการพัฒนาตนเองด้านพฤติกรรมนั้นจะช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) แนวทางการเสริมสร้างการประยุกต์ใช้หลักภานา ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านจิตตภานา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตตภานานั้นเป็นการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการพัฒนาจิตใจเป็นสำคัญ ด้วยการพัฒนาจิตใจของตนเองให้มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาจิตใจเพื่อให้สามารถต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นการจัดการความขัดแย้งที่อาศัยการพัฒนาจิตใจของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ตนเองนั้นมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุขดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...เราจะต้องพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีความอดทนอดกลั้นต่อความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานหรือในองค์กร การหลีกเลี่ยงการถกเถียงกันจะลดความขัดแย้งต่างๆ ลงได้...”^๘

^๕สัมภาษณ์นางสาวอารีวรรณ ชื่นชม,หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^๖สัมภาษณ์ นายพันธ์ทวี ปานแก้ว, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๗สัมภาษณ์ นายเสนาะ ถาวร, ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^๘สัมภาษณ์ พระมหาพุดพิพัฒน์ นิวกุสโล, เจ้าอาวาสวัดป่าตึงงาม ตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

“...การทำงานต้องทำด้วยความตั้งใจจริง พัฒนาจิตใจของตนเองให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ สุขภาพจิตต้องดี พัฒนาด้วยการทำจิตใจให้สบาย ไม่เครียดกับการทำงาน อุปสรรคต่างๆ จะมีมาน้อยแค่ไหน จิตใจที่เข้มแข็งเท่านั้นจะสามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ นั้นได้...”^๙

“...แกร่งในที่นี้คือทั้งในเรื่องของความแข็งแกร่งของร่างกายและความแข็งแกร่งในความเพียร ความวิริยะอุตสาหะ ไม่ได้เจอปัญหาแล้วท้อถอยง่าย เพราะหลายอย่างที่เราจะเห็นว่าคนเก่งเวลาไปเจอปัญหาอุปสรรคอาจหยุดหรือไม่อยากจะเดินต่อ บางคนที่ไม่มีเรื่องของความอุตสาหะ พอไปเจอปัญหาเข้า ก็พยายามที่จะถอยกลับออกมาอยู่ในที่มั่นของตัวเอง โดยที่ไม่พยายามต่อสู้กับปัญหาเหล่านั้น เพราะฉะนั้นก็ต้องถือว่าเรื่องของความแกร่งเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญ...”^{๑๐}

“...ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นทำให้เกิดการพัฒนาปัญญาซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้านต่างๆ...”^{๑๑}

จากคำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักจิตตภาวนานั้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อให้สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยความตั้งใจจริงในการทำงานต่างๆ อันจะเป็นการพัฒนาจิตใจของตนเองให้สามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้ ซึ่งการพัฒนาจิตนั้นจะสัมพันธ์ต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาปัญญาอันเป็นการพัฒนาความรู้ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความตั้งใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๔) แนวทางการเสริมสร้างการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านปัญญาภาวนา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านปัญญาภาวนานั้นเป็นการจัดการบุคลากรที่เน้นการพัฒนาปัญญาหรือความรู้เป็นสำคัญ พัฒนาความรู้ต่างๆ ให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาปัญญานั้นเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างแท้จริงดังที่ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวไว้ว่า

“...ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงหน้าที่ที่ปฏิบัติ โดยการจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน หรือจัดส่งให้ไปอบรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนการทำงาน...”^{๑๒}

^๙ สัมภาษณ์นางสาวอารีวรรณ ชื่นชม, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระมหาพุมิพัฒน์ นิวกุสาโว, เจ้าอาวาสวัดป่าตึงงาม ตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์นายวงคำ กันใจศักดิ์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน, ๒๗ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายไพศาล ยอมมูลดี, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

“...องค์กรที่ดีต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่เรียกว่าทั้งเก่งและดี ซึ่งต้องผ่านกระบวนการปลูกฝังบ่มเพาะ ความเก่งต้องเน้นเรื่องปัญญาเปรียบเสมือนตัวเครื่องยนต์กลไกที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปข้างหน้า สำหรับความดีงามเป็นเหมือนพวงมาลัยที่จะคอยกำกับทิศทางของคนผู้นั้น เพราะไม่ว่าคนนั้นจะเก่งขนาดก็ตามถ้าเกิดว่าไม่มีตัวที่บังคับที่ทิศทางให้ถูกต้องก็อาจจะพาองค์กรไปในทิศทางที่ล่มสลายได้เช่นกัน...”^{๑๓}

“...องค์กรมีปรัชญาการทำงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน การสร้างแรงบันดาลใจและความเป็นได้ให้แก่พนักงานในการใช้สติปัญญา พรสวรรค์ และการดึงความสามารถที่ซ่อนอยู่ในตัวพนักงานออกมาใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอย่างเต็มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง...”^{๑๔}

“...องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูนเป็นองค์กรซึ่งมีบุคลากรที่มีการพัฒนากายทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และยังมีการพัฒนาจิตใจและศีลธรรมรวมทั้งสติปัญญาโดยสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นนโยบายหลักของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับภารกิจสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...”^{๑๕}

จากคำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปัญญาภวานานี้เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ให้มีรู้ความสามารถอย่างแท้จริง พัฒนาความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้พัฒนาได้ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานและการพัฒนาความรู้ของบุคลากรที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ การพัฒนาบุคลากรนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระมหาพุมิพัฒน์ นิวกุสาโว, เจ้าอาวาสวัดป่าดิงงาม ตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์นางนงลักษณ์ สุวีรรณ, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายพันธ์ทวี ปานแก้ว, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๔.๖ ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูนโดยใช้การวิจัยแบบผานวิธี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูนในด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน พบว่า

๑) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยมากที่สุดในการประเมินที่ว่าองค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ได้สมัครและเข้าสอบแข่งขัน ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.778) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการคัดเลือก คัดสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ตามความจำเป็นของภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยควรใช้วิธีการสรรหาอย่างโปร่งใส คำนึงถึงความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั้นๆ

๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) โดยมากที่สุดในการประเมินที่ว่าควรใช้วิธีจัดลำดับรายชื่อนักงานที่มีคะแนนการทำงานดีสุดจนถึงต่ำสุดเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการให้สิทธิต่างๆ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.820) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร สิ่งหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็คือ การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี สมควรนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องมีหลักเกณฑ์การให้รางวัล และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยมากที่สุดในการประเมินที่ว่าควรมีการวางแผนอาชีพโดยการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.794) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ว่า ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงหน้าที่ที่ปฏิบัติ โดยการจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน หรือจัดส่งให้ไปอบรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนการทำงาน

๔) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) โดยมากที่สุดในการประเมินที่ว่า การหลีกเลี่ยงการถกเถียงปัญหา จะสามารถลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.739) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ว่า เราจะต้องพัฒนาจิตใจของบุคลากร ให้มีความอดทนอดกลั้นต่อความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานหรือในองค์กร การหลีกเลี่ยงการถกเถียงกันจะลดความขัดแย้งต่างๆ ลงได้

๔.๗ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ด้วยวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยดังแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่าเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถตรงตามความต้องการเข้ารับการแข่งขัน ซึ่งเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีในเบื้องต้นเพื่อความสำเร็จในการทำงานด้านต่างๆ ขององค์กรการให้ความสำคัญกับผลของการทำงานในการพิจารณาการให้สวัสดิการหรือสิทธิต่างๆ แก่บุคลากร ซึ่งเป็นการให้รางวัลด้วยความเป็นธรรมโดยใช้ผลงานเป็นเกณฑ์การตัดสินการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานต่างๆ และการกำหนดแผนด้านกำลังผล โดยเฉพาะการเพิ่มผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ มากขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานหรือบุคลากรมีการประสานงานกันมากขึ้นด้วย และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้วยการลดการถกเถียงจะเป็นสิ่งที่ดี มีการว่ากล่าวตักเตือนเมื่อบุคลากรทำผิดและการให้ความสนใจบุคลากรจากผู้บริหารเป็นสิ่งที่ดีที่ผู้บริหารองค์กร ทราบปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในปัจจุบัน รวมถึงแนวทางการปรับปรุงการจัดประชุมร่วมกันของทุกฝ่ายเพื่อรับทราบปัญหาาร่วมกัน มีการระดมสมอง ปรัชญาหรือเสนอแนะแนวทางหรือวิชาการ ที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหา โดยมีการแบ่งหรือมอบหมายหน้าที่ในการแก้ปัญหาให้ชัดเจนหรือจะแต่งตั้งเป็นคณะทำงานและปัญหาใดที่จำเป็นต้องออกเป็นกฎ ระเบียบ มาตรการก็ควรจะมีการวางกฎเกณฑ์ร่วมกันเพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับและถือปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้แก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลงหรือหมดสิ้นไปจากองค์กรติดตามประเมินผลการแก้ปัญหาเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง เพราะหากมีข้อบกพร่องจะได้รับดำเนินการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นมุ่งการพัฒนาและการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม เพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในด้านการประเมินความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้ง การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก รวมทั้งการฝึกอบรมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักและพนักงานส่วนตำบลป่าสักเพื่อเป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก มีความรู้ ทางด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ที่มอบให้กับการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพยายามแสวงหาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่กล้าแสดงออกทางด้านความคิด ทั้งนี้การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เน้นประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจึงต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทั้งภาคประชาชน และต่างๆ การนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว ดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกบทบาทหน้าที่ เพื่อความรวดเร็วในการตัดสินใจและดำเนินการ สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ในขณะเดียวกัน ต้องจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการความรู้ในองค์กรทั้งด้านข้อกฎหมาย การใช้เทคโนโลยี การใช้ภาษาต่างประเทศ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ การให้บริการประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมินผลและการวางแผน ต้องเป็นไปอย่างรอบรอบ และเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่กฎหมายกำหนดรวมถึงการ

เสริมสร้างบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาความประพฤติของตนเองให้อยู่ในหลักศีลธรรมจรรยา มีความ बुติธรรม เป็นเบื้องต้น พัฒนาจิตใจให้มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ และ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็น การพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ