

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ Human Resource Management in Nong Hong District Buriram province

วิษณุ ปัญญาสงค์¹, ธิติ ศรีใหญ่²
นรินทร์ ยี่จ่อหอ³, อัญชลีพร ทองจันทร์⁴, เกียรติสกุล มูลเมือง⁵,
ชลแดน เอี่ยมจรรย์⁶, บุญญรัตน์ คุยกกลาง⁷

¹⁻²อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
³⁻⁷สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและวิเคราะห์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและข้าราชการในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ จะได้ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การใช้ประโยชน์บุคลากร การพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏว่า จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏว่า จำแนกตาม อายุและตำแหน่งส่งผลให้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ และการจำแนกระดับการศึกษาส่งผลให้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ในหลักสูตร ต่างๆ เช่น มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่ไม่มีการประเมินและวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ ในการฝึกอบรม แต่ละหลักสูตรที่ฝึกอบรมก็ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน ส่วนการใช้ประโยชน์บุคลากรดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กรด้วยการให้โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การสรรหา

Abstract

This research aims to evaluate the human resource management in the area. Nong Hong District Buriram province To compare the level of public opinion on human resource management in the area. Nong Hong District Buriram

province Classified by personal factors. And to study barriers and suggestions for human resource management in the area. Nong Hong District Buriram province The sample was an executive and Civil servants in the area Nong Hong District Buriram province The instruments used were questionnaires and interview forms. The basic statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research found that Human Resource Management in the Area Nong Hong District Buriram province When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. From the high to low, the following will be recruited and recruited. Human Resources The comparative analysis was based on personal factors, classified by gender, age, education level, job title, work experience Comparative analysis by individual factors appears to be based on age and location. There was no statistically significant difference at .05 level by sex and education level. There was no statistically significant difference at .05 level. Nong Hong District Buriram is the area where staff development is organized. To increase the capacity of personnel. There is no assessment and analysis of the need and need for training in each training course, nor does it have the purpose of clear training. Human Resource Management It motivates employees to stay with their organization by providing opportunities for growth in a highly specialized position. Competent personnel It creates relationships among colleagues by organizing activities.

Keywords : Human Resource Management, Recruiting

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับบุคลากรในองค์การที่ต้องการการบริหาร การพัฒนาทักษะและการจูงใจในการทำงาน (Decenzo & Robbins, 1999, p.30) โดย กิจกรรมเหล่านั้นถูกออกแบบมาเพื่อส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การสูงขึ้นโดยการรวม กิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรผสมผสานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์การ (Nankervis, Compton & McCarthy, 1996, p.5) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ Bartol & Martin (1994,p.343) ในวิถีทางที่มีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2542, น.1) และเพื่อให้ แน่ใจว่าบุคลากรเหล่านั้นได้ดำเนินงานด้วยความเห็นพ้องกับองค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ (Decenzo & Robbins, 1999, p.30) โดยทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการปฏิบัติในการ บริหาร หรือการจัดการทั้งหลายทั้งปวงที่มีผลกระทบโดยตรง หรือมีอิทธิพลต่อบุคคลผู้ซึ่งทำงานให้แก่ องค์การ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2542, น.2) โดยเฉพาะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตลอดจน บทบาทและความรับผิดชอบของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ ตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับในศตวรรษที่ 21 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและท้าทายนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเรื่องของการบริหารทรัพยากร มนุษย์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตลอดเวลา มีการแข่งขันระหว่างองค์การในด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทราบในเรื่องของพันธกิจและบทบาทของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์การเพื่อประโยชน์ต่อการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

ในการบริหารงานใด ๆ เป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะหลักทั่วไปในการบริหารงาน แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ปัญหาอื่น ๆ ก็จะตามมา ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของมนุษย์ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะเห็นได้ตั้งแต่การที่จะทดสอบหรือคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำ จะใช้อะไรเป็นเครื่องวัดจึงจะสมบูรณ์ถูกต้อง เชื่อถือได้ ถ้าเป็นสิ่งของวัตถุเราก็มีทางที่จะตรวจสอบ คัดเลือกได้ตามที่ต้องการ เมื่อรับคนเข้ามาแล้วเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที ปัญหาเรื่องการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจึงเกิดขึ้น และยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฐมนิเทศหรือการแนะนำเบื้องต้นให้แก่ผู้เข้าทำงานใหม่ เรื่องของการฝึกอบรมนโยบายและระเบียบต่างๆในการบริหารงาน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะแก้ไขให้บรรเทาเบาบางลงได้ ถ้าหากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างเพียงพอ (สมาน รังสียกฤษฎ์, 2540 : 3)

จากภารกิจดังกล่าว หากนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ มีวุฒิภาวะไม่เพียงพอ ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการ สภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ไม่มีขีดความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆในท้องที่ จะมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวม แต่พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ 2457และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2552 ได้กำหนดคุณสมบัติของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ในการบริหารจัดการกับภารกิจที่สำคัญตามที่พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) พุทธศักราช 2552 กำหนด รวมทั้งระดับการศึกษาที่กำหนดเพียง การศึกษาภาคบังคับ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ไม่มีขีดความสามารถใน

การเรียนรู้เพื่อเข้าถึงเทคโนโลยียุคไทยแลนด์ 4.0 ที่แสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่อง และไม่มีศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอจากสภาพดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของราษฎรในท้องที่ ซึ่งหากนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น (ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น มีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ให้สูงขึ้นและการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 และฉบับแก้ไขจนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มศักยภาพการของนายอำเภอ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ และผลการศึกษานำไปเป็นบทความทางวิชาการไปเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informant)¹ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นกลุ่มหน่วยงาน 6 หน่วยงาน คือกลุ่ม (1) ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ (2) สำนักงานปลัดอำเภอหนองหงส์ (3) สำนักงานที่ดินอำเภอหนองหงส์ (4) สำนักงานสรรพากรพื้นที่อำเภอหนองหงส์ (5) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหงส์ (6) สำนักงานสภาวัฒนธรรมหนองหงส์ ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน และหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 6 คน ได้จากเทคนิคการสัมภาษณ์ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดโควตา (Quota) จากผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

2. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ และเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยเลือกวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการศึกษาแบบมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้าแบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายในกรอบที่กำหนดไว้คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีการสัมภาษณ์ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ที่ทำการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการสรรหาคูคลากร (recruitment)
- 2) ด้านการใช้ประโยชน์บุคลากร
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open Question) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

2) แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.4 การตรวจสอบข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มามีความเพียงพอหรือไม่ โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา : ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

1. ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
2. อาจารย์ภัทรพล ทศมาส อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
3. นางสาวเรวดี ศรีชาติ ปลัดอำเภอ(พนักงานปกครองปฏิบัติการ)

ให้ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม (IOC) ซึ่งเป็นการหาความสอดคล้องระหว่างข้อความในแบบสอบถามและวัตถุประสงค์ สำหรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \sum$$

\sum หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่าคะแนน 1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ข้อความที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อความที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการวัด

ทั้งนี้ ข้อความที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50 – 1.00 จะถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ แต่หากข้อความใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะต้องปรับเนื้อหาใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อความส่วนใหญ่มีค่า IOC ที่ระดับ 0.60 – 1.00 ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเนื้อหาของข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

2. ใช้การตรวจสอบข้อมูลจากระเบียบวิธีวิจัยที่ต่างกัน โดยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์โดยสังเกตจากสีหน้า ท่าทาง ขณะให้ข้อมูลพฤติกรรมที่แสดงออก การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างการติดตามเก็บรายละเอียดบรรยากาศขณะปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การทำงานและการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้ให้ข้อมูลมากขึ้น ซึ่งการติดตามเก็บรายละเอียดบรรยากาศขององค์การทำให้ทราบถึงความแม่นยำและสอดคล้องบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลในการปฏิบัติจริง และใช้วิธีการสอบถามโดยใช้คำถามเดิมซ้ำ เพื่อตรวจสอบความตรงกันของคำตอบที่ได้ในครั้งแรก รวมถึงการให้กลุ่มตัวอย่างได้ยืนยันความหมายของข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของผู้วิจัยแล้วว่า มีความถูกต้องพ้องกับข้อมูลเบื้องต้นหรือไม่ อย่างไร

2.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์หรือบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบระหว่างแต่ละบุคคล จัดลำดับความสำคัญและนำข้อมูลจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เอกสารต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์และข้อมูลจากเอกสารจะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุผล ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในรูปเชิงพรรณนา เพื่อให้มีความครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสามารถตอบปัญหาได้ชัดเจนสมบูรณ์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้ นำไปสู่แนวการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นหญิง จำนวน 103 คน (ร้อยละ 49.5) และเป็นเพศชาย จำนวน 105 คน (ร้อยละ 50.5)

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า อายุ 20-40 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 46.5) รองลงมาช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน (ร้อยละ 42.3) ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 11.5)

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 108 คน (ร้อยละ 51.9) รองลงมาระดับสูงปริญญาขึ้นไป จำนวน 63 คน (ร้อยละ 30.3) และ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 37 คน (ร้อยละ 17.8)

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 186 คน (ร้อยละ 48) รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 27.8)

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 136 คน (ร้อยละ 65.4) รองลงมา 10-15 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 24.8) และ 16-20 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.5)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการใช้ประโยชน์บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงาน

พบว่า อายุและ ตำแหน่งส่งผลให้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจำแนกตามเพศและการจำแนกตามระดับการศึกษา ส่งผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ต้องมีการศึกษา นโยบายของรัฐ เช่น นโยบายชาติ นโยบายกระทรวง นโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะแผนปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐ และมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบุคลากร ซึ่ง นับเป็นตัวแปรสำคัญในการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังเดิมของ หน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอนาคต ได้อย่างถูกต้อง **ควรเปรียบเทียบปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์** กับหน่วยงานอื่น ภายในจังหวัดมหาสารคามเพื่อให้ได้ข้อ เปรียบเทียบข้อแตกต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงาน ใช้เป็นข้อมูลประกอบการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน และ พนักงานจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ที่เหมือนกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ทราบถึงจำนวนและคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการในอัตราตำแหน่งที่ว่างลง ทำให้ต้องมีการสรรหาบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เข้ามาสู่อำนาจ ควบคู่ไปกับลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น ภาวะผู้นำการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีม ด้วยการสังเกตจากการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากลักษณะนิสัยของบุคคลและความสามารถเกี่ยวกับงานว่าพนักงานมีความสามารถเพียงใดที่จะ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ ข้อที่ควรคำนึงถึงเสมอในการสรรหาและคัดเลือก คือ จะต้องคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ากับองค์การได้มากที่สุด และไม่ควรถูกกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสูงจนเกินไป เนื่องจากจะ ทำให้ไม่สามารถสรรหาคนตามข้อกำหนดได้ แต่ก็ไม่ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครจนเกินไป เพราะจะทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติและคุณภาพไม่ดีพอ แต่ควรพิจารณาที่ความเหมาะสมกับงานและองค์การเป็นหลัก ซึ่งปัญหานี้แก้ไขได้โดยการทำการปรึกษากับสายงานหลักถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ

สอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์เรลและคูซมิตส (Carrell & Kuzmits, 1986) ให้ความหมายว่า “การสรรหา” คือ กระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การในองค์กร

2.2 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์บุคลากร เพื่อให้พนักงานที่มีอยู่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หมู่คณะและขององค์กร ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ และทำให้ทุกคนเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้คนให้ทำงานตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การ ปรูมนเทศ และการทดลองงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้าง ทีมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา

สอดคล้องกับ (Robert and David, 2001: 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่บุคลากร การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

2.3 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายหลัง จากการคัดเลือกและบรรจุพนักงานแล้ว องค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานและความเติบโตขององค์กร โดยควรมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ และเพื่อให้คุณภาพพนักงานเป็นไปตามความต้องการ ขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมเท่านั้น แต่จะต้องทำให้ครอบคลุมถึงการศึกษ การพัฒนา การฝึกอบรม และการเรียนรู้

สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 118) กล่าวถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ มี 3 ด้านได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การเปรียบเทียบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ที่ว่าการอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน พบว่า อายุและ ตำแหน่งงาน ส่งผลให้ ไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามเพศและการจำแนกระดับการศึกษา ส่งผลไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีติลล. 2529. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ ฯ : ชนะการพิมพ์ . 2532. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ ฯ ...
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พยัต วุฒิรงค์. (2549, เมษายน-มิถุนายน). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการจัดการความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**.จุฬาลงกรณ์วารสาร,18(71), 5-28.
- สมานรังสิโยกฤษณ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์, ๒๕๔๔.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2542). **สรุปคำบรรยายวิชา บท 711 สัมมนาทฤษฎีบริหารขั้นสูงและการจัดองค์การ**.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ: เอ็ม. ที. เพรส.