

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดจากนโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการกำหนดให้มีนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารระดับตำบลขึ้น โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) ต่อมาใน พ.ศ. 2537 เกิดกระแสการเรียกร้องจากภาคประชาชน ให้มีปฏิรูปการเมืองการปกครอง โดยมีการเรียกร้องให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด รัฐบาลในยุคนั้นได้แก้ไขสถานการณ์ โดยเสนอให้มีการออกพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีเป้าหมายเพื่อการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น ตามแนวคิดการกระจายอำนาจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ตามกระแสประชาธิปไตยนิยมในบริบทของสังคมโลก โดยยกฐานะให้สภาพตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม เพื่อปฏิรูประบบการปกครองท้องถิ่นไทย เพื่อลดกระแสการเรียกร้องจากประชาชนให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด (โกวิท พวงงาม, 2542 : 169-170) ต่อมาได้มีการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2550 ซึ่งถือว่าประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการร่างมากที่สุดในประเทศไทย จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวส่งผลให้มีการปฏิรูปทางการเมือง โดยมีการถ่ายโอนภารกิจและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ประชาชนสามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานของภาครัฐ รวมถึงมีองค์การอิสระที่คอยกำกับตรวจสอบการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารภาครัฐเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ จากการปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐและได้มีการออกกฎหมายออกมารองรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เช่น พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือ การสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (นันทพล พงศธรวิสุทธิ, 2548 : 3)

การขับเคลื่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัย “ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมเป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกของการแข่งขัน ในยุคของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี สารสนเทศในปัจจุบัน (ชงชัย สันติวงศ์, 2546 : 5) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้า เป็นผู้คิดค้น ผู้สร้าง ผู้ใช้และผู้ควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยีและกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือไม่สามารที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้ว การบริหารงานก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงาน (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546 : 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้บริบทของสังคมชนบทไทยพบปัญหาหลายประการดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานบางแห่งยังขาดความรู้ความสามารถขาดประสบการณ์ เนื่องจากบุคลากรที่สอบแข่งขันและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานตำบลและพนักงานจ้างได้นั้น ส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เนื่องจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีลักษณะงานที่มีภารกิจมากมาย ดังนั้นจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะ มีความรอบรู้ มีความสามารถรอบด้านและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การบริหารงานในสภาพแวดล้อมของสังคมชนบทมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่หนีไม่พ้นระบบอุปถัมภ์ ประกอบกับแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ถ่ายโอนภารกิจงบประมาณและบุคลากรไปสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับภารกิจใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ท้องถิ่นบางแห่งขาดทักษะและความชำนาญในการบริหารจัดการ (ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550 : 3)

ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่าสูงสุดขององค์กร (Corporate Value) เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการสร้างคุณค่าต่อผลผลิตและบริการที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ในด้านใดบ้างที่จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบล จึงต้องการศึกษาปัจจัย

ดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการเลือกศึกษาองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพราะเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายของชุมชน บางแห่งเป็นชุมชนดั้งเดิม มีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีปราชญ์ชาวบ้าน บางแห่งเป็นชุมชนผสมผสาน ทั้งชุมชนดั้งเดิม ชุมชนที่อพยพมาอยู่ใหม่ ชุมชนคนไทยพลัดถิ่น พม่าที่เข้ามาใช้แรงงาน ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในพื้นที่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสมรรถนะกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

### สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในทิศทางเดียวกันกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดองค์ประกอบของสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ใหม่ในการปกครองท้องถิ่น บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

### 2.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1.1 องค์ประกอบสมรรถนะ (Bryant and Poustie, 2001) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความรู้ (Knowledge)
- 2) ทักษะ (Skill)
- 3) เจตคติ (Attitude)

2.2 ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ได้แก่

2.2.1 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Standard for Success)

2.2.2 ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors)

2.2.3 มาตรวัดและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators)

2.2.4 ผลการดำเนินงาน (Evidence Application and Reports)

## 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ประชากร แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 ประชากรประเภทกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่มีหน้าที่และบทบาทด้านการบริหารในระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รวมจำนวน 10 คน

3.1.2 ประชากรประเภทกลุ่มบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 10 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลสลูย องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้แก่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 102 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 117 คนและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 325 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2555 : 5)

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 725 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 157) โดยต้องการสรุปผลด้วยความเชื่อมั่นระดับ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 10 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม องค์การบริหารส่วนตำบลรับร่อ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร, 2555 : 5)

### 5. ระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน พฤษภาคม 2555 ถึงเดือน กันยายน 2555

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ครั้งนี้ตรงกัน จึงกำหนดความหมายหรือคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยไว้เฉพาะ ดังต่อไปนี้

**บุคลากร** หมายถึง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง

**เพศ** หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของผู้ที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคน

**ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของคณะผู้บริหารและพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** หมายถึง ช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มจนถึง วันที่ตอบแบบสอบถาม ของคณะผู้บริหารและพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

**ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ระดับตำแหน่งของคณะผู้บริหารและพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

**ความรู้** หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร รู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น มีความรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับ มีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของ อบต. ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี

**ทักษะ** หมายถึง สิ่งที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร นำความรู้ที่ไปใช้ได้ เป็นสิ่งที่บุคคลทำได้ และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น มีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา สามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ร่วมกันรับผิดชอบงาน

**เจตคติ** หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทน หรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานในองค์การนี้ ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์การ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนงานสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ให้ความร่วมมือเสมอ เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

**มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ได้แก่ การมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ความมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ความมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบฐานข้อมูล มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบการบริหารผลงาน ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

**ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ** หมายถึง นโยบายแผน งานโครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ เช่น หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง หน่วยงานมีการกำหนดโครงการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ หน่วยงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

**มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ** หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างมีมาตรฐาน หน่วยงานมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กร

**ผลการดำเนินงาน** หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ เช่น บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อัตรากำลังมีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนา บุคลากรได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน บุคลากรได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสอดคล้องกับความต้องการ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำหลักแนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวความคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ แนวความคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการปกครองท้องถิ่น บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ตามภาพที่ 1.1

