

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	85	47.50
หญิง	94	52.50
<b>รวม</b>	<b>179</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประกาศนียบัตร หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า	26	14.50
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่า	65	36.30
ปริญญาตรี	66	36.90
สูงกว่าปริญญาตรี	22	12.30
<b>รวม</b>	<b>179</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	39	21.80
5-10 ปี	69	38.50
11-15 ปี	52	29.10
16-20 ปี	18	10.10
20 ปีขึ้นไป	1	0.50
<b>รวม</b>	<b>179</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ระดับ 1-3	96	53.60
ระดับ 4-6	55	30.80
ระดับ 6 ขึ้นไป	28	15.60
<b>รวม</b>	<b>179</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีระดับตำแหน่ง ระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 53.60

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ โดยภาพรวม

องค์ประกอบสมรรถนะ โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านความรู้	3.48	0.63	ปานกลาง	3
2. ด้านทักษะ	3.49	0.64	ปานกลาง	2
3. ด้านเจตคติ	3.61	0.61	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัด ชุมพร เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยด้านเจตคติ อยู่ในในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.64) และด้านความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.65	0.79	มาก	1
2. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับ	3.58	0.78	มาก	2
3. มีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของ อบต.	3.41	0.89	ปานกลาง	4
4. ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการ ทำงาน จนประสบความสำเร็จ	3.44	0.97	ปานกลาง	3
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเป็น อย่างดี	3.31	0.97	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีความรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.64) และใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นอย่างดี	3.64	0.83	มาก	1
2. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง	3.49	0.97	ปานกลาง	3
3. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามกำหนดเวลา	3.63	1.05	มาก	2
4. สามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน	3.41	0.93	ปานกลาง	4
5. การทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะการ ทำงานเป็นทีม ร่วมกันรับผิดชอบงาน	3.30	1.04	ปานกลาง	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.83$ ) รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63, S.D. = 1.05$ ) และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.97$ ) ตามลำดับ ส่วนการทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ร่วมกันรับผิดชอบงาน เห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.30, S.D. = 1.04$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การทำงานในองค์กรนี้ ได้รับความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.67	0.83	มาก	2
2. มีความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพและความ มั่นคงขององค์กร	3.63	0.89	มาก	3
3. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนงานสำเร็จตาม เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับ	3.49	1.01	ปานกลาง	4
4. งานในหน้าที่และความรับผิดชอบ มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.48	1.01	ปานกลาง	5
5. ให้ความร่วมมือเสมอ เมื่อหน่วยงานขอความ ร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	3.79	0.98	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยให้ความร่วมมือเสมอ เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.98) รองลงมาคือ การทำงานในองค์กรนี้ ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.83) และมีความมั่นใจในความยั่งยืนของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 1.01)

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภота่าแซะ จังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.6-4.10

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภота่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ โดย ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การประเมิน	ลำดับที่
1. ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบ บริหารทรัพยากรมนุษย์	3.41	0.53	ปานกลาง	4
2. ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	3.51	0.56	มาก	2
3. ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	3.43	0.54	ปานกลาง	3
4. ด้านผลการดำเนินงาน	3.53	0.52	มาก	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.47</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภота่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยด้านผลการดำเนินงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.56) และด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.54) ตามลำดับ ส่วนด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.53) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 1

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านมาตรฐานความสำเร็จของ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์กรประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การประเมิน	ลำดับที่
1. การมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับมาตรฐาน	3.58	0.77	มาก	1
2. ความมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น มีระบบฐานข้อมูล มีการนำเทคโนโลยีมา ใช้	3.49	0.77	ปานกลาง	2
3. ความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบการบริหารผลงาน	3.36	0.90	ปานกลาง	3
4. ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.27	0.87	ปานกลาง	5
5. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	3.35	0.92	ปานกลาง	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.53</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์กรประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหาร ส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับมาตรฐาน มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ความมีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบฐานข้อมูล มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.77) และความมี ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีระบบการบริหารผลงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 0.90) ตามลำดับ ส่วนความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การประเมิน	ลำดับที่
1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการ บริหารงานทรัพยากรมนุษย์	3.65	0.86	มาก	1
2. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง	3.54	0.90	มาก	2
3. หน่วยงานมีการกำหนดโครงการเสริมสร้างและ พัฒนาบุคลากร	3.46	0.83	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการการบริหารงาน บุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ	3.40	0.90	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.50	0.84	มาก	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.86$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.90$ ) และหน่วยงานมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.84$ ) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีการกำหนดมาตรการการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.90$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านมาตรวัดหรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

องค์กรประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การประเมิน	ลำดับที่
1. หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.56	0.75	มาก	1
2. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	3.43	0.73	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.26	0.85	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กร	3.34	0.91	ปานกลาง	4
5. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้าง ค่านิยมร่วมกันในองค์กร	3.55	1.00	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์กรประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริหาร ส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยภาพรวม มีคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับ ปานกลางถึงมาก โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างค่านิยม ร่วมกันในองค์กร มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.00) และหน่วยงานมีการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การประเมิน	ลำดับที่
1. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.59	0.85	มาก	1
2. อัตรากำลังมีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่การ พัฒนา	3.51	0.86	มาก	4
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับค่าครอง ชีพในปัจจุบัน	3.46	0.79	ปานกลาง	5
4. บุคลากรได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสอดคล้องกับ ความต้องการ	3.53	0.93	มาก	3
5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.58	0.97	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์ประกอบการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านผลการดำเนินงาน โดยภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยบุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.85) รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.97) และบุคลากรได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสอดคล้องกับความต้องการ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.79)

3.2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

องค์ประกอบสมรรถนะ	องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์				รวม
	มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	
1. ด้านความรู้	.635**	.627**	.677**	.635**	.739**
2. ด้านทักษะ	.597**	.563**	.619**	.613**	.686**
3. ด้านเจตคติ	.574**	.632**	.660**	.647**	.722**
รวม	.675**	.679**	.729**	.707**	.801**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะกับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.801^{**}$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามข้อ 2 ผลการวิเคราะห์แยกเป็นภาพรวมรายด้าน พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ ( $r = .739^{**}$ ) และด้านเจตคติ ( $r = .722^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ส่วนด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .686^{**}$ ) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ กับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร สามารถจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1. ความรู้ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ( $r = .677^{**}$ )

ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านผลการดำเนินงาน ( $r = .635^{**}$ ) และด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ( $r = .627^{**}$ ) ตามลำดับ

2. ทักษะ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ( $r = .619^{**}$ ) ด้านผลการดำเนินงาน ( $r = .613^{**}$ ) ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ( $r = .597^{**}$ ) และด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ( $r = .563^{**}$ ) ตามลำดับ

3. เจตคติ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ( $r = .660^{**}$ ) ด้านผลการดำเนินงาน ( $r = .647^{**}$ ) ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ( $r = .632^{**}$ ) และด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ( $r = .574^{**}$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกอย่างมีโครงสร้าง (In-depth Interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากำหนดจากผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสามเส้า (Data Triangulation) เพื่อที่จะพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้น มีความถูกต้องหรือไม่ โดยทำการตรวจสอบจากแหล่ง เวลา สถานที่และบุคคล ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะและองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวน 10 คน มีรายชื่อดังนี้

ตาราง 4.12 ข้อมูลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

หน่วยงาน อบต	ชื่อ-สกุล	อายุ	ระดับการศึกษา
ท่าแซะ	นายเชาวลิต พันธ์นาชี	51	ปวส.
นากระตาม	นายประทีป แสงจันทร์	48	มัธยมศึกษาตอนปลาย
คุริง	นายอำนาจ อินทนา	44	ปริญญาตรี
หินแก้ว	นายลิขิต ศรีชาติ	44	ปริญญาโท
รับร่อ	นายอวยพร มีเพียร	46	มัธยมศึกษาตอนปลาย
ท่าข้าม	นายกฤษณ์ แก้วรักษ์	51	ปริญญาโท
สองพี่น้อง	นายสมชาย ยอดยิ่ง	57	มัธยมศึกษาตอนต้น
หงส์เจริญ	นายนิคม สังข์เอียด	52	มัธยมศึกษาตอนต้น
สลุย	นายมณี ชูมาก	50	ปริญญาตรี
ทรัพย์อนันต์	นายจำรัส สุขภิลาก	58	ประถมศึกษาปีที่ 4

#### ตอนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ และองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

##### องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ นายเชาวลิต พันธ์นาชี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ นายลิขิต ศรีชาติ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หินแก้ว นายอวยพร มีเพียร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรับร่อ นายมณี ชูมาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสลุย และนายจำรัส สุขภิลาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การปฏิบัติงานในองค์การนั้น ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในงานนั้น ๆ ความรู้ คือสิ่งที่คนเราเข้าใจ อาจมาจากประสบการณ์ การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ แล้วนำมาปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ หากบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ที่ดี มีความสามารถและชำนาญงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกบางส่วน จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นายอำนาจ อินทนา นายกองค้การบริหาร

ส่วนตำบลคูริง นายกฤษณ์ แก้วรัศมี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม และนายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้กับบุคลากรในหน่วยงาน อาจกระทำได้โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง โดยให้บุคลากรเป็นผู้พิจารณาเลือกเนื้อหาที่สนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม หรือบางครั้งอาจเป็นผู้บริหารพิจารณา หากผู้บริหารเห็นว่าเนื้อหาที่เข้ารับการฝึกอบรมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร และนอกจากนี้ต้องสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ส่วนนายนิม สัจจ์เอียด นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้ ที่แตกต่างจากท่านอื่น สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การเพิ่มพูนประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ควรดำเนินการโดยการนำบุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

#### **องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ**

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นายอำนาจ อินทนา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคูริง นายกฤษณ์ แก้วรัศมี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นายนิม สัจจ์เอียด นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ นายมณี ชูมาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสลุย และนายจรัส สุขภิลาท นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ทักษะ เป็นการฝึกฝนในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำสิ่งนั้น ๆ หากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีทักษะในการปฏิบัติงานหรือมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะหรือความชำนาญในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทักษะหรือความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนได้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกบางส่วน จำนวน 2 คน ได้แก่ นายลิขิต ศรีชาติ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหินแก้ว และนายอวยพร มีเพียร นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลรับร้อม มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อาจดำเนินการด้วยการไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานราชการทั่วไปหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีการบริหารจัดการที่ดี หรือการปฏิบัติงานที่ดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมขั้นสูงหรือเทคนิคเฉพาะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้งานร่วมกัน ในทักษะที่มีความสำคัญเฉพาะแต่ละงานนั้น ๆ

ส่วนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกบางส่วน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายเชาวลิต พันธ์สนาชี นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลท่าชะ และนายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านทักษะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะและทักษะให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนามุ่งทั้งงานปัจจุบันและงานอนาคต เพื่อเข้าสู่การประเมินการปฏิบัติงานหรือประเมินค่าของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในแง่ของผลการปฏิบัติงานและโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันได้ดีขึ้นและในระดับสูงขึ้นในอนาคต เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ค่าตอบแทนและเป็นข้อมูลป้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

#### **องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ**

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 7 ท่าน ได้แก่ นายเชาวลิต พันธ์สนาชี นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลท่าชะ นายอำนาจ อินทนา นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคูริง นายอวยพร มีเพียร นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลรับร้อม นายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง นายนิคม สังข์เอียด นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ นายมณี ชูมาก นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสลวย และนายจำรัส สุขภิลาก นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

เจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ มันอาจจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ คือมันจะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มันก็จะทำให้บุคลากรผู้นั้นประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ของเขาเอง เพราะว่าเขาจะได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สุดท้ายของค์การบริหารส่วนตำบลก็จะบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกบางส่วน จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นายกฤษฎ์ แก้วรักษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามและนายจำรัส สุขภิลาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

เจตคติของบุคคลที่แสดงออกจะสะท้อนถึงความสำเร็จของงาน อันเป็นบ่อเกิดจากความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้คนเกิดพฤติกรรม ซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรม จะส่งผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคล ดังนั้น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนให้กับการทำงาน โดยอาจมีการจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี จากการพิจารณาจากผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

#### **องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์**

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ นายเชาวลิต พันสนาชี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นายอำนาจ อินทนา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง นายอวยพร มีเพียร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ นายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง นายนิคม สังข์เอียด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ นายมณี ชูมาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย และนายจำรัส สุขภิลาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่างเช่น ด้านบุคคลต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน ผลงานก็จะออกมาดี บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ด้านงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณเพียงพอก็จะสามารถแก้ไขปัญหาฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วทันใจชาวบ้าน ชาวบ้านก็ไม่เดือดร้อนนาน ด้านนโยบาย แผนงานก็สำคัญไม่แพ้กัน เพราะเป็นเหมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่การพัฒนา ทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงานและองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกบางส่วน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายกฤษณ์ แก้ววิทย์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามและนายลิขิต ศรีชาติ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หินแก้ว มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะ ด้านเจตคติ สรุปลงสาระสำคัญ ได้ดังนี้

แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีการวางแผนและบริหารกำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับภารกิจ และนอกจากนี้ยังต้องมีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับด้วย

#### **องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ**

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นายลิขิต ศรีชาติ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หินแก้ว นายอวยพร มีเพียร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรั้ว นายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้องและนายมณี ชูมาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสลุย มีความเห็น สอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สรุปลงสาระสำคัญ ได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีการกำหนดนโยบาย ในการบริหารบุคลากร วางกฎ กติกาให้ใช้ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตนเองตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แต่เท่าที่เห็นมาเกือบทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีแผนอัตรากำลังพนักงาน อยู่แล้ว แผนอัตรากำลังจะเป็นแนวทางในการควบคุมการจ้างคนให้เหมาะสม ส่วนในด้านการพิจารณา ผลงานของบุคลากร ต้องทำอย่างยุติธรรม เป็นกลางที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการกินแหนงแคลงใจกัน การศึกษาก็สำคัญต้องส่งเสริมให้ได้รับกันทั่วถึง ซึ่งปกติทุกปีงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล จะพาพนักงาน ไปศึกษาดูงาน เพราะมันจะได้เพิ่มศักยภาพให้พนักงานด้วย สั้นปีก็จะมีโบนัสให้เพื่อ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ จะเป็นตัวนำไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่ ความสำเร็จได้ไม่ยาก

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกบางส่วน จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายอำนาจ อินทนา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคูริง นายกฤษณ์ แก้ววิทย์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ท่าข้ามและนายจรัส สุขภิลาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สรุปลง สาระสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลนั้น มีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น นโยบายในการบริหารงานบุคคล ที่ต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับ

บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสมและบุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกบางส่วน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายเชาวลิต พันสนาชี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าแพะและนายจำรัส สุขภิลาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ระบบการบริหารงานบุคคล ต้องเน้นที่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า ต้องมีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารเองก็ต้องประเมินว่า นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

#### องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่ นายอำนาจ อินทนา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคูริง นายลิขิต ศรีชาติ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว นายอวยพร มีเพียร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรับร้อ นายกฤษณ์ แก้ววัรกิจ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้องและนายนิยม สังข์เอียด นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ทุก ๆ ปีงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการตรวจมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะมีกรรมการจากจังหวัด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายชื่อ คิดเป็นคะแนนแล้วก็หาคะแนนเฉลี่ยออกมา ตัวชี้วัดนี้จะมีการวัดทุกด้าน เช่น ด้านงานคลัง ด้านงานช่าง ด้านงานสภาฯ ด้านงานบุคคล ด้านงานแผน ซึ่งส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการประเมินผลอยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 75-90 ซึ่งเป็นคะแนนที่ผ่านการประเมิน ยกตัวอย่างเช่น ด้านบุคลากร จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งแต่ละด้านจะมีแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกอีกบางส่วน จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นายเชาวลิต พันสนาชี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าแพะ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นายมณี ชูมาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสลุย และนายจำรัส สุขภิลาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ยังจะเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลได้พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลการดำเนินงาน

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่ นายประทีป แสงจันทร์ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลนาคระตาม นายอำนาจ อินทนา นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคูริง นายกฤษณ์ แก้วรักษ์ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นายนิยม สังข์เอียด นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ นายมณี ชูมาก นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสลุยและ นายจรัส สุขภิลาก นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง องค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลการดำเนินงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพนักงานที่มีอยู่ ต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในอนาคตคิดว่า น่าจะดีขึ้น เนื่องจากองค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีงบประมาณในการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับเทคโนโลยีที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน นับว่ายังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ส่วนในด้านสวัสดิการ พนักงานที่เป็นข้าราชการจะได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ส่วนพนักงานที่เป็นพนักงานจ้าง ก็ได้รับสวัสดิการเป็นเงินสมทบประกันสังคมที่องค์กรบริหารส่วนตำบลออกให้เองทั้งหมด ซึ่งเมื่อหากมีการประเมินผลงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเท่าที่ผ่านมา ก็นับว่าอยู่ในระดับปานกลาง และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกบางส่วน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายลิขิต ศรีชาติ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหินแก้วและนายอวยพร มีเพียร นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลรับร่อ มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลการดำเนินงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การประเมินผลงานนั้น เป็นการวัดเพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นได้ผลประการใด แล้วนำเอาผลที่วัดได้มาประเมินค่าว่าเป็นอย่างไร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น เพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเพื่อพัฒนาบุคลากร การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบผล

การปฏิบัติงานของตนว่ามีข้อเด่น ข้อด้อยอย่างไร เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นและผลการประเมินยังจะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาความต้องการในการฝึกอบรมด้วย

ส่วนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์จะเลือกอีกบางส่วน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายชาวลิต พันสนาชี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าชะและนายสมชาย ยอดยิ่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลการดำเนินงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่า พนักงานมีค่าควรแก่การปฏิบัติงานต่อในตำแหน่งเดิม หรือมีค่าควรแก่ให้ความดีความชอบหรือไม่ นอกจากนี้ในผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินสามารถระบุจุดเด่น จุดด้อยของพนักงานได้ ทั้งนี้เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของพนักงานและพิจารณามาตรการแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงยังเป็นการเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่ง โดยการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้นและรักษาระดับผลของการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ต้องการเสมอ

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร พบว่า ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพรต่อไป ซึ่งสามารถสรุปโดยภาพรวมได้ดังนี้

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน พนักงานกับพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอปัญหาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ควรส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้น เช่น ให้อบรมการศึกษา
3. ควรมีส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษให้เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558

จากการวิจัยแบบผสม (Mixed-methods Research) ซึ่งเป็นการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ผสมผสานกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) สรุปโดยภาพรวมได้ว่า ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ มีความสัมพันธ์เป็นในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ได้ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

(Qualitative Data) ได้ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่สรุปโดยภาพรวมเห็นว่าองค์ประกอบสมรรถนะมีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ได้ผลการศึกษาองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร พบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลการดำเนินงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และด้านมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ได้ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่สรุปโดยภาพรวมเห็นว่าองค์ประกอบของการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เป็นที่น่าพอใจปานกลาง เพราะการที่จะให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน