

**อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

**THE INFLUENCES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AFFECTING  
EFFICIENCY OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN MUEANG  
SAKON NAKHON DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE**

**ณัฐพล อินธิแสลง<sup>1</sup> สันญาครณี สวัสดิ์ไธสง<sup>2</sup> และละมัย ร่มเย็น<sup>3</sup>**

**Nattaphol Inthisaeng<sup>1</sup>, Sanyasorn Swasthaisong<sup>2</sup> and Lamai Romyen<sup>3</sup>**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 268 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.397-.874 ค่าความเชื่อมั่น .855 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=4.06$ ) รองลงมาคือ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.84$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.81$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.80$ ) ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X}=3.98$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ( $\bar{X}=3.90$ ) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ( $\bar{X}=3.85$ ) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ( $\bar{X}=3.61$ ) และด้านธรรมาภิบาล ( $\bar{X}=3.58$ ) ตามลำดับ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta=.430$ ) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta=.221$ ) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta=.173$ ) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 ( $R^2 = .593$ )

**คำสำคัญ :** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพ

<sup>1,2</sup>สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Major in Public Administration Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Faculty of Humanities and Social Sciences, Sakon Nakhon Rajabhat University  
E-mail: money\_arm@hotmail.com

## ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of human resources management of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District, 2) to examine the influences of human resources management on the efficiency of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District. The samples consisted of 268 staff of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District. They were obtained by stratified and random sampling techniques. The instrument used for data collection was the questionnaire with I.O.C value between 0.80–1.00. Power to Item–discriminant between 0.397–.874. Cronbach's alpha coefficient .855. Statistics employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results: 1) Human resources management of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District, as a whole, was at the high level ( $\bar{X} = 3.89$ ) Contemplating each aspect, it was found that human resources recruitment and acquisition gained the highest mean ( $\bar{X} = 4.06$ ), human resources retention and protection were at the second highest level ( $\bar{X} = 3.84$ ), human resources development was at the third highest mean ( $\bar{X} = 3.81$ ), and rewarding human resources was at the lowest level ( $\bar{X} = 3.80$ ), respectively. 2) The efficiency of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District, as a whole, was at the high level ( $\bar{X} = 4.39$ ). Contemplating each aspect, it was found that the management gained the highest mean ( $\bar{X} = 3.98$ ), public services were at the second highest mean ( $\bar{X} = 3.90$ ), human resources and council management contained the third highest mean ( $\bar{X} = 3.85$ ), finance/treasury was at the fourth highest mean ( $\bar{X} = 3.61$ ), and good governance was at the lowest mean ( $\bar{X} = 3.58$ ), respectively. 3) Of the human resources management, human resources retention and protection ( $\beta = .430$ ), rewarding human resources ( $\beta = .221$ ) and human resources development ( $\beta = .173$ ) had the prediction power of the efficiency of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District at .05 statistical level of significance. It was explainable that these components altogether could be used to foretell the level of an efficiency of efficiency of the local government organizations in Meaung Sakon Nakhon District 59.30% ( $R^2 = .593$ ).

**Keywords :** Human resources management, Efficiency

## บทนำ

การปกครองท้องถิ่น เกิดขึ้นบนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง จึงถือได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครองที่จำเป็นที่ทุกขั้วบารุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาจากประชาชน การดำเนินกิจการจึงเป็นไปเพื่อประชาชน โดยการกำกับดูแล

ของประชาชน ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมือง การปกครองของประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้นมีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ รวมทั้งแก้ไขข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นการลดภาระของรัฐบาลจากส่วนกลางโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น (ยุติธรรม ปัทมะ, 2558, หน้า 2)

ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ว่ามีแรงจูงใจ ความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพียงใด ซึ่งจากผลการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เมืองค์ประกอบบางประการที่ น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น และผลสืบเนื่องจากการบริหารงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการเงิน การคลัง งบประมาณและบุคลากร โดยเฉพาะแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นซึ่งจะต้องมีการปรับโครงสร้างให้อำนวยต่อการรับโอนงาน บทบาทหน้าที่และวิธีการ บริหารจัดการ การเสริมสร้างคุณภาพเจ้าหน้าที่ และเทคโนโลยีการประกันความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น และการตัดโอนงบประมาณด้านบุคลากรให้ท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 27)

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เมืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 แห่ง โดยจำแนกเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2563)

การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์การ ผลลัพธ์สุดท้ายคือสังคมให้การยอมรับองค์การ บุคลากรหรือ

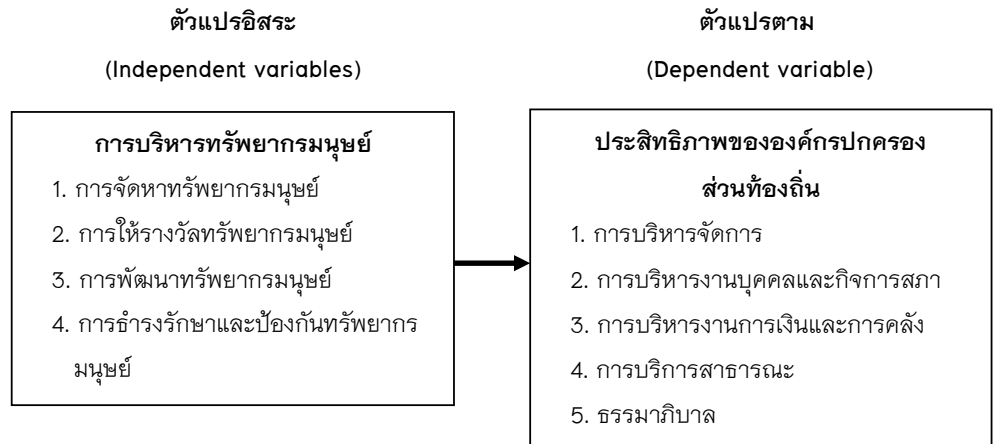
เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม ทั้งนี้การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความชำนาญให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญคือผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องทำการศึกษเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ประกอบกับยังไม่มี การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในเรื่องนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากนัก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร (LPA) เพื่อค้นหาว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รวมทั้งการพัฒนากุศลกรและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของ Ivancevich, J. M. (1998) และ 2) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 มาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 891 คน (ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลิน พันธุ์พิณีจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form)

แบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.397-.874 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .855

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเสนอขอการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์เสนอแนะ (เลขที่ใบรับรอง 062/2564) จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 17 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 268 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

4.3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4.3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=268)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	116	43.28
- หญิง	152	56.72
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	18	6.72
- 31-40 ปี	70	26.12
- 41-50 ปี	135	50.37
- 51-60 ปี	45	16.79
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.99
- ปริญญาตรี	163	60.82
- สูงกว่าปริญญาตรี	97	36.19
4. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน		
- 1-5 ปี	32	11.94
- 6-10 ปี	72	26.87
- 11-20 ปี	140	52.24
- 21 ปี ขึ้นไป	24	8.96
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.72 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.37 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.82 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.24

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	4.06	0.64	มาก
2	การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.80	0.69	มาก
3	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.81	0.72	มาก
4	การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	3.84	0.70	มาก
	รวม	3.89	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=4.06$ ) รองลงมาคือ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.84$ ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.81$ ) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}=3.80$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การบริหารจัดการ	3.98	0.58	มาก
2	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	3.85	0.61	มาก
3	การบริหารงานการเงินและการคลัง	3.61	0.71	มาก
4	การบริการสาธารณะ	3.90	0.62	มาก
5	ธรรมาภิบาล	3.58	0.72	มาก
	รวม	3.79	0.55	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X}=3.98$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ( $\bar{X}=3.90$ ) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ( $\bar{X}=3.85$ ) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ( $\bar{X}=3.61$ ) และด้านธรรมาภิบาล ( $\bar{X}=3.58$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity Tolerance	VIF
(Constant)	1.165	.147		7.934	.000		
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (HRM <sub>1</sub> )	.041	.052	.047	.788	.431	.300	3.333
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (HRM <sub>2</sub> )	.175	.050	.221	3.531	.000*	.378	2.642
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM <sub>3</sub> )	.131	.040	.173	3.256	.001*	.201	4.967
การบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (HRM <sub>4</sub> )	.336	.056	.430	6.045	.000*	.246	4.062

R=774, R<sup>2</sup>=.599, R<sup>2</sup>Adj=.593, F=98.319, Sig.=.000\*\*

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (β=.430) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (β=.221) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (β=.173) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (R<sup>2</sup> = .593) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.165 + .175*(X_2) + .131*(X_3) + .336*(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .221*(Z_2) + .173*(Z_3) + .430*(Z_4)$$

ส่วนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

### อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}$ =4.06) รองลงมาคือ การบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}$ =3.84) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}$ =3.81) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}$ =3.80) ตามลำดับ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดิกร ธรรมารักษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย

พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.06) รองลงมา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (3.91) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (3.82) และด้านการพัฒนาทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.80) สอดคล้องกับงานวิจัยของปองใจ ปากเมย (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า สัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ( $\bar{X}=4.10$ ) รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ( $\bar{X}=3.94$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ( $\bar{X}=3.82$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภัศ ภิญโญ (2562) ได้ทำการศึกษา กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปว่า ระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพรรณน พิเชฐศิริประภา และ ชูติมา นุตยะสกุล (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา การผลวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน และความยั่งยืนของชุมชน มีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา เหมือนทอง (2560) ได้ทำการศึกษา การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระดับประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X}=3.98$ ) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ( $\bar{X}=3.90$ ) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ( $\bar{X}=3.85$ ) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ( $\bar{X}=3.61$ ) และด้านธรรมาภิบาล ( $\bar{X}=3.58$ ) ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวีดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local performance assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรณาทารณะ (2561) ได้ทำการศึกษาศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนารัต เล็กเลอลินธุ์ (2561) ได้

ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านการจัดองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีตนา พิมพ์า (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ กล้าประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษา การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ (ใช้ผลของ VRS) มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 ใน 5 ด้านตามลำดับ คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (4) ด้านการสาธารณสุข และ (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีประสิทธิภาพในการให้บริการต่ำกว่าร้อยละ 90 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta = .430$ ) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta = .221$ ) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\beta = .173$ ) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 ( $R^2 = .593$ ) ส่วนอีกร้อยละ 40.70 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึ่งพาข้าราชการให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามหน้าที่ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจ รางวัล บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป ซึ่งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา

ด้านการเรียนรู้ หรือ ด้านการศึกษาล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรทั้งสิ้น การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะประสบผลสำเร็จ สอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็น นวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือสังคม ให้การยอมรับขององค์กร บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดัน ความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ๆ ที่สามารถบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สมพิรพันธ์ (2559) ได้ทำการศึกษา กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ ระดับ 0.01 รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี (2560) ได้ ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการ พัฒนาและด้านการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 และ ด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ มีประสิทธิภาพในการอธิบายประสิทธิผลขององค์กรประมาณร้อยละ 67.30 ( $R^2=0.673$ ) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิวรรธน์ พุทธานู (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมี ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.91 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) แบบจำลอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การ ยอมรับ คือ ค่าดัชนี  $\chi^2/df=0.786$ , CFI=1.00, GFI=0.99, AGFI=0.98, RMSEA=0.000 และ SRMR=0.0050 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบูรณ์ และ กรเอก กาญจนโกคิน (2562) ได้ทำการศึกษาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษ แห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้ต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทยเมื่อนำข้อมูลไปวางแผน หรือกำหนดเกณฑ์ในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหน่วยงานตนเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ โดยควรเน้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อเป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะทั่วไป ทักษะคิด และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารงานด้วยความโปร่งใส เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการถูกข่มขู่ความผิด เพื่อมาตรฐานการให้บริการในหน่วยงาน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรมีการประชาคมและลงพื้นที่พบปะประชาชนเพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ให้มากขึ้น ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง และควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เหมือนทอง. (2560). *การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. ลำปาง: คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชนิตา หาญสมบูรณ์ และ กรเอก กาญจนโกศล. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิเรก ธรรมารักษ์. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี*. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิวรรค์ พุทธานุก. (2560). *อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์*. รายงานการวิจัย. ศรีสะเกษ: สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ศูนย์ศรีสะเกษ.
- นงนภัส ภิญญ. (2562). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สงขลา*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีศนา พิมพ์า. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปองใจ ปากเมย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขต อำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ปิยะ กล้าประเสริฐ. (2558). *การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- พิพรธน์ พิเชฐศิริประภา และ ชุตินา นุตยะสกุล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อ ความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. รายงานการวิจัย. ฉะเชิงเทรา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธิธรรม ปัทมะ. (2558). *การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น (The Local Administrative Reform)*. *บทความ วิชาการ*, 5(8), 18–19.
- วงพักรัตน์ ภูพันธ์ศรี. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง*. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพงศ์ สมพิร์พันธ์. (2559). *กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ลิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2561). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี*. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.