

อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

**The Influences of Human Resources Management on the Efficiency of
Local Government Organization in Mueang Loei District Loei Province**

ชาญยุทธ หาญชนะ

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

Chanyut Hanchana

Pitchayabundit College, Thailand

E-mail:chanyutchana148@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริการสาธารณะ และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 3) ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 58.70

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพ; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น;

Abstract

The objectives of this research were 1) to study levels of human resources administration of local governing organizations in the area of Muang Loei District; 2) to study the efficiency of local governing organizations in the area of Muang Loei District; and 3) to study influence of human resources administration enhanced towards the efficiency of local governing organizations in the area of Muang Loei District. The samples were 243 persons. The instruments used for data collection were questionnaires. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, standard deviation and multiple regression analysis. The results of findings were as follows : 1) The overall of human resources for local governing organizations in the area of Muang Loei District in Loei province was high. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level was the maintenance and protection of human resources. The rests were the aspects of development for human resources and the aspect of offering the rewards for human resources. 2) The efficiency of local governing organizations in the area of Muang Loei District in Loei province was at a high level overall. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level was the aspect of administration and management. The rests were the aspects of personnel administration and council affair administration, the aspect of good governance, and public administration for finance and treasury. And 3) The variation of human resource administration, the aspect of maintenance and protection for human resources, the aspect of providing for human resources, the aspect of offering the rewards for human resources, and the aspect of development for human resources was on positive influence towards the efficient variable for local governing organizations in the area of Muang Loei District in Loei province and could together explain the change in variation of the efficiency for local governing organizations in the area of Muang Loei in Loei province for the percentage of 58.70.

Keywords: Human Resources Management; Efficiency; Local Government Organization;

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นจากพื้นฐานแนวความคิดในการพัฒนาการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งทำให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจและดำเนินงานเป็นกลไกที่สามารถบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดนี้เกิดขึ้นจากความเข้าใจว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นผลมาจากประชาชนนั่นเอง การดำเนินกิจการในการปกครองจึงเป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน โดยการให้ประชาชนเป็นผู้กำกับและดูแลในกระบวนการบริหารจัดการ ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้นมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหาร

จัดการทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ รวมทั้งการแก้ไขข้อจำกัดเรื่องงบประมาณและบุคลากร เพื่อลดภาระของรัฐบาลส่วนกลาง โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อให้เกิดความสะดวกรสบายและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญและมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการปกครองด้วยประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น (ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น, 2564)

และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2566-2570 เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจในท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2566) และผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ว่ามีการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานให้มีคามเต็มใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากน้อยเพียงใด จาก การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เมืองประกอบบางประการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ความไม่เข้าใจระบบการบริหารงานใหม่ๆ เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ และบุคลากร โดยเฉพาะแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นจะต้องมีการปรับโครงสร้างที่อำนวยความสะดวกต่อการรับโอนงาน บทบาท หน้าที่ และวิธีการ การบริหารจัดการ การเสริมสร้างคุณภาพเจ้าหน้าที่ เทคโนโลยีการประกันความก้าวหน้าของบุคลากร และการตัดโอนงบประมาณด้านบุคลากรให้ท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566)

อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เมืองปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 แห่ง โดยแยกเป็นเทศบาลตำบล 4 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน การดำเนินงานหรือกิจกรรมใดๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุภารกิจได้นั้นเจ้าหน้าที่ถือเป็นทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความชำนาญให้กับบุคลากร และที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น และจูงใจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร และวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวินิจฉัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำนวน 663 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำนวน 243 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากหลักทฤษฎีแนวคิดการทบทวนวรรณกรรม สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะคำถามเป็นประเภหามาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของเคิร์ท (Likert's Scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ได้แก่ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 4) ด้านการบริการสาธารณะ และ 5) ด้านหลักธรรมาภิบาล ลักษณะคำถามเป็นประเภหามาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของเคิร์ท (Likert's Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open End) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หาค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item of Objective Cogruence Index : IOC) ได้ค่า IOC ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 จำนวน 5 ข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 25 ข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และ แบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 36 ข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.3 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ตัวอย่างแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 25 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.46 – 0.88 และ แบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 36 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.48 – 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามในเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 ชุด ดำเนินการโดยผู้วิจัยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเดินทางไปขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยประสานงานล่วงหน้า และอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการกรอกแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ

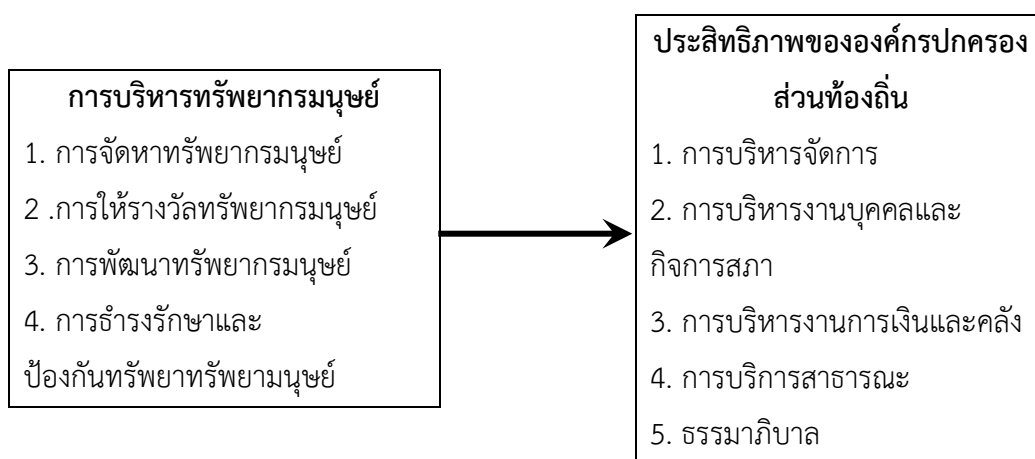
3.2 การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ บทความ หนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของ Defrank and Ivancevich (1998) และ 2) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.97	0.58	มาก
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.90	0.62	มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.94	0.64	มาก
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	4.06	0.52	มาก
รวม	3.97	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.58) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.64) และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.62)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.08	0.51	มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.00	0.58	มาก
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	3.92	0.60	มาก
4. ด้านการบริการสาธารณะ	3.92	0.56	มาก
5. ด้านธรรมาภิบาล	3.94	0.57	มาก
รวม	3.97	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.58) ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.57) ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.56) และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.60)

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std error	β	t	P-value	Tolerance	VIF
(Constant)	0.945	0.173		5.458	0.000		
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์(X1)	0.178	0.061	0.210	2.905	0.004*	0.331	3.018
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X2)	0.155	0.068	0.196	2.269	0.024*	0.234	4.281
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X3)	0.147	0.056	0.190	2.611	0.010*	0.327	3.061
การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X4)	0.280	0.052	0.298	5.388	0.000*	0.569	1.757
R = 0.766, R ² = 0.587, R ^{Adj} = 0.580, F = 84.533, Sig = 0.000**							

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.298$) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.210$) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.196$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.190$) มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ได้ร้อยละ 58.70 โดยตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) น้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.945 + 0.178X_1 + 0.155X_2 + 0.147X_3 + 0.280X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.210ZX_1 + 0.196ZX_2 + 0.190ZX_3 + 0.298ZX_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการกระบวนการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง อีกทั้งกิจกรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย ทำให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความสามารถเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ ณฐนนท ทวีสิน, อธิพล กาญจนากาศ, สุนิตดา เทศนิยม และ ชญานนท์ ศิริมาศทอง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับ เสวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษา

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความพร้อมในการดำเนินการตามแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน สอดคล้องกับ จารุกัญญา อุดานนท์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับ ขวัญใจ อับมา, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรโดยตรง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม จะต้องมุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณภาพสูง คนที่มีความดี ความเก่ง และมีความรู้ความสามารถในงานที่ต้องการ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ ฐิตาทกานต์ อังศุวาลกิจ, ภูมิมินทร์ นามวงศ์ และ สาโรจน์ บุญเสริมวรรณ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ และสอดคล้องกับ Mattalatta and Andriani (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานอัยการในเมืองโกวา จังหวัดสุลาเวสี ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานอัยการในเมืองโกวา จังหวัดสุลาเวสี ประเทศอินโดนีเซีย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ในแต่ละสายงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ อีกทั้งเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันก็จะทำให้บุคลากรทุ่มเทให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง

2. ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรบริหารงานการเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง เป็นต้น มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีความโปร่งใส อีกทั้งไม่มีข้อทักท้วงด้านการบริหารงานการเงินและการคลังจากฝ่ายงานตรวจสอบ

3. ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ ทักษะที่ดี ทักษะพื้นฐาน และทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมมีการลงมือปฏิบัติจริง หรือ การฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการทำงาน ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาจากหน้างานได้จริง ทำให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับตัวตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาถึงตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย เช่น ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างทีมงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. ออนไลน์. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. แหล่งที่มา https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2023/5/2365_6294.pdf.
- ขวัญใจ อับมา, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 3 (3), 61-82.
- จารุกัญญา อุดานนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 20 (2), 79-95.
- จิตาทกานต์ อังศุขวาลกิจ, ภูมิมินทร์ นามวงศ์, และ สาโรจน์ บุญเสริมวรรณ. (2564). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15 (43), 339-351.
- ณฐนน ทวีสิน, อีรพล กาญจนากาศ, สุนิตดา เทศนิยม, และ ชญานนท์ ศิริมาศทอง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. *Procedia of Multidisciplinary Research*. 1 (10), 1-11.
- ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, และ ละมัย ร่มเย็น. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 1 (1), 41-55.
- เสวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2566). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม*. 9 (2), 1-11.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2566). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570. ออนไลน์. สืบค้น 24 มีนาคม 2566. แหล่งที่มา <http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/book/detail/171>.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย. (2566). จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. ออนไลน์. สืบค้น 1 เมษายน 2566. แหล่งที่มา https://loeilocal.go.th/public/person/data/chart/structure_id/32/menu/1649.

- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.
- Defrank, R.S. & Ivancevic, J.M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Executive*. 12 (3), 55-66.
- Mattalatta, M. & Andriani, Y. (2023). Influence of Human Resource Management on Organizational Performance with Talent Management Mediation. *Innovation Business Management and Accounting Journal*. 2 (3), 147-156.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory. New York:McGraw-Hill Book.