อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐพล อินธิแสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ตุลาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐพล อินธิแสง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตุลาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INFLUENCES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON THE EFFICIENCY OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN MUEANG SAKON NAKHON AREA

BY

NUTTAPHON INTISANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Public Administration Degree in Public Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณัฐพล อินธิแสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธี การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ

..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โอสง)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น)

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โอสง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณัฐพล อินธิแสง

ชื่อเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ผู้วิจัย ณัฐพล อินธิแสง

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 268 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.397–.874 ค่าความเชื่อมั่น .855 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.84) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.81) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.80) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 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

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (β=.430) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (β=.221) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (β=.173) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (R^2 = .593)

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพ

TITLE Influences of Human Resources Management on the Efficiency of Local Government Organizations in Mueang Sakon Nakhon Area

AUTHOR Nuttaphon Intisang

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong

Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2021

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) to investigate the level of human resources management of the local government organizations in Mueang Sakon Nakhon District, 2) to investigate the level the efficiency of the local government organizations in Mueang Sakon Nakhon District, 3) to examine the influences of human resources management on the efficiency of the local government organizations in Mueang Sakon Nakhon District. The samples consisted of 268 staff of the local government organizations in Mueang Sakon Nakhon District. They were obtained by stratified and random sampling techniques. The instrument used for data collection was the questionnaire. IOC between 0.80–1.00, classification power 0.397–.874, confidence value .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 Mueang 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 Mueang 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 ($\overline{X}$ =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 (β=.430), rewarding human resources (β=.221) and human resources development (β=.173) had the prediction power of the efficiency of the local government organizations in Mueang 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 Mueang Sakon Nakhon District 59.30% (R^2 = .593).

Keywords: Human Rresources management, Efficiency

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามของการวิจัย 4
ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
สมมติฐานของการวิจัย 5
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 6
กรอบแนวคิดของการวิจัย 8
นิยามศัพท์เฉพาะ 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 12
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 24
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 36
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

3 วิธีดำเนินการวิจัย 71
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย 71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 73
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ 74
การเก็บรวบรวมข้อมูล 78
การวิเคราะห์ข้อมูล 78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 87

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 109
สรุปผลการวิจัย 109
อภิปรายผลการวิจัย 110
ข้อเสนอแนะการวิจัย 119

บรรณานุกรม 121

ภาคผนวก 129
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 130
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ... 139
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 141
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม 151
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 157
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 159
ภาคผนวก ช การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan 164

ประวัติย่อของผู้วิจัย 166

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ.2560–2562 3
2 แสดงความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม 22
3 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2560 33
4 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2561 34
5 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2562 35
6 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ... 72
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 88
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายด้าน 91
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการจัดหา ทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ 92
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ 93
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ 94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ 95
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 96
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ รายข้อ 97
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา รายข้อ 98
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง รายข้อ 99
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ รายข้อ 100
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล รายข้อ 101
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร .. 103
20 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร 105
21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 106
22 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด 107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 8

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรหรือทรัพยากร คือองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์การต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์การต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556, หน้า 7)

การปกครองท้องถิ่น เกิดขึ้นบนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง จึงถือได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครองที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาจากประชาชน การดำเนินกิจการจึงเป็นไปเพื่อประชาชน โดยการกำกับดูแลของประชาชน ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมือง การปกครองของประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น มีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคม และการจัดทำบริการสาธารณะให้กับ

ประชาชนได้อย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ รวมทั้ง แก้ไขข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นการลดภาระของรัฐบาลจากส่วนกลางโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น (ยุติธรรม ปัทมะ, 2558, หน้า 2–3)

ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ๆ ว่ามีแรงจูงใจความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความความสามารถเพียงใด ซึ่งจากผลการศึกษาในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสังเกตสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบบางประการที่ น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิเช่น ความไม่เข้าใจ ในระบบบริหารงานใหม่ ๆ ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่มีความมั่นคง ในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ส่วนตนและ พวกพ้อง ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น และผล สืบเนื่องจากการบริหารงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการเงินการคลัง งบประมาณและบุคลากร โดยเฉพาะแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นซึ่งจะต้องมีการปรับโครงสร้างให้ อำนวยต่อการรับโอนงาน บทบาทหน้าที่และวิธีการ บริหารจัดการ การเสริมสร้างคุณภาพ เจ้าหน้าที่ และเทคโนโลยีการประกันความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น และการตัดโอนงบประมาณด้านบุคลากรให้ท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 27–33)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีวิธีการที่หลากหลาย หากองค์กรสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคามรู้ ทักษะและความสามารถในงาน เพราะบุคลากรทุกคนมีศักยภาพของตนเอง ที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร องค์กรจะต้องดำเนินการทุกด้านอย่างบูรณาการทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำเนินชีวิต (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559, หน้า 78)

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนิยมนำการนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) มาใช้อย่างแพร่หลายโดยประยุกต์แนวคิดการจัดการเชิง กลยุทธ์มาใช้ร่วมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงเพื่อให้บรรลุความมีประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นความสำคัญของ “คน” หรือ “บุคลากร” ขององค์การ (Human Resources) ในฐานะที่เป็น “ทรัพย์สินเชิงกลยุทธ์” (Strategic Assets) ที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงความสำเร็จต่าง ๆ ได้ (จิตรลดา อมรวัฒนา, 2553, หน้า 1)

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 แห่ง โดยจำแนกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) 3 ปีย้อนหลัง ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2560–2562

ปี พ.ศ.	ด้านที่1 บริหารจัดการ (100%)	ด้านที่2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (100%)	ด้านที่3 การบริหารงานการเงินและการคลัง (100%)	ด้านที่4 บริการสาธารณะ (100%)	ด้านที่5 ธรรมาภิบาล (100%)	รวม 5 ด้าน เฉลี่ยนด้านละ 20% (100%)
2560	86.36%	73.80%	75.97%	85.11%	81.90%	80.63%
2561	86.83%	79.49%	80.89%	90.69%	87.04%	85.1%
2562	87.89%	90.41%	82.64%	91.02%	76.92%	87.79%

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (2562)

การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์การ ผลลัพธ์สุดท้ายคือสังคม ให้การยอมรับองค์การ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม ทั้งนี้การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความชำนาญให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญคือผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ประกอบกับยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากนัก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร (LPA) เพื่อค้นหาว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับ การวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนครอยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนครอยู่ในระดับใด

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ทราบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

2. ได้ทราบระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

3. ได้ทราบถึงอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

4. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เพื่อให้บรรลุสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

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

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (รายละเอียดดังภาคผนวก ช)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของ Ivancevich, J. M. (1998) ประกอบด้วย

1.1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

1.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร (เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการ

2.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

2.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง

2.4 การบริการสาธารณะ

2.5 ธรรมาภิบาล

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

สถานที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร (ยกเว้นเทศบาลนครสกลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร) จำนวน 17 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลดงมะไฟ
2. เทศบาลตำบลท่าแร่
3. เทศบาลตำบลธาตุนาเวง
4. เทศบาลตำบลเชียงเครือ
5. เทศบาลตำบลงิ้วด่อน
6. เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง
7. เทศบาลตำบลหนองลาด
8. เทศบาลตำบลฮางโฮง
9. เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่
10. องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น
11. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
12. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย
13. องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน

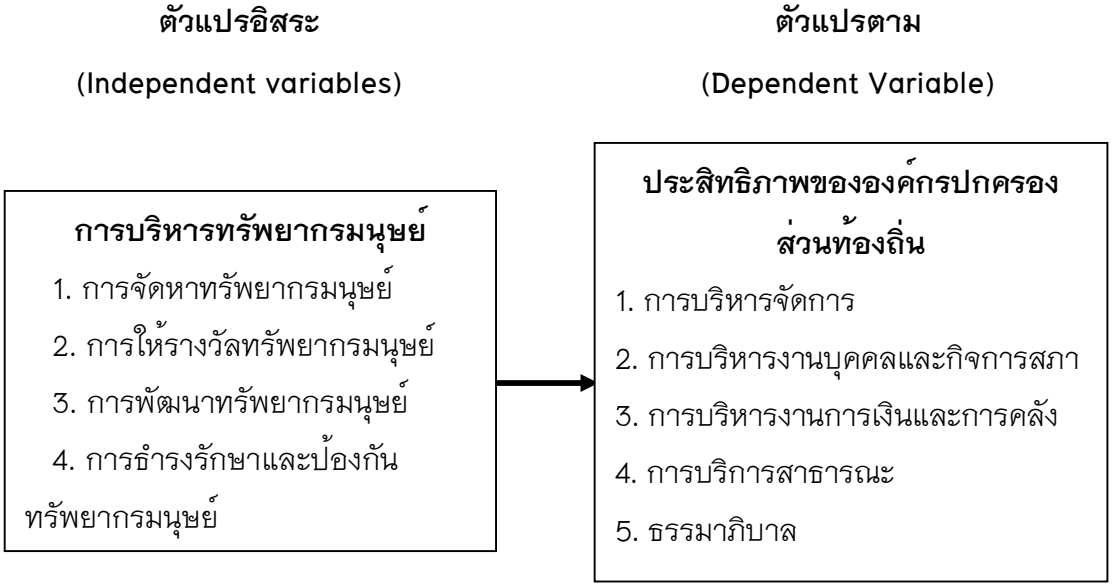
14. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
15. องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง
16. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ
17. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

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



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับเป้าหมายขององค์การเพื่อนำไปสู่ความสามารถเชิงแข่งขันโดยตระหนักว่ามนุษย์เป็นทุนปัญญาขององค์กร โดยในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ประกอบด้วย

1.1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเวลาที่ต้องการ ประกอบด้วย กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน กิจกรรมการสรรหาและกิจกรรมการคัดเลือก

1.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกาลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนาไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนการจัดประโยชน์และบริการ เพื่อให้มีความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมค่าตอบแทน และกิจกรรมประโยชน์และบริการ

1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพิ่มทักษะความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนากิจกรรมการวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการจัดการวินัยบุคลากร

1.4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เป็นคนดีคนเก่ง ที่มีความสามารถเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผนการส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ และการสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งมีช่องทางใน การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบ

2.4 ด้านการบริการสาธารณะ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการในการจัดหา รักษา และซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทั้งด้านไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคารเพื่อสร้างความปลอดภัยในโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ต่าง ๆ มีการดำเนินการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการศึกษาการสาธารณสุข การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงโอกาสในด้านต่าง ๆ ทั้งในเด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้านกิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยวและการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริม สร้างสรรค์ และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการเตรียมความพร้อมรับ สาธารภัย มีบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย ในฐานะโรงเรียนสอนประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน และมีบทบาทในการปูองกันและแก้ไขยาเสพติดเพื่อร่วมรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน มีการ

ดำเนินการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.5 ด้านธรรมาภิบาล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 17 แห่ง

4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นเทศบาลนครสกลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน ยกเว้นเทศบาลนครสกลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี เนื้อหาแนวความคิดและ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยไว้หลายแนวความคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในหัวข้อนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความหลากหลายตามมุมมองและประสบการณ์ของนักวิชาการและนักปฏิบัติและการพัฒนาไปตามยุคสมัย ซึ่งมีการพัฒนาไปตามยุคสมัย ดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยคำสองคำคือ “การบริหาร” กับ “ทรัพยากรมนุษย์” โดยที่ “การบริหาร” หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่ “มนุษย์”เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร (4M’s) อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ได้มีผู้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2556, หน้า 11) ได้รวบรวมและสรุปความหมายของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเกี่ยวข้องตั้งแต่การรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและพัฒนา โดยต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตด้วย

สุนันทา เลาหนันทน์ (2556, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหางาน การคัดเลือกการอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

Dessler (1997, p. 72) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Ivancevich (1998, p. 708) ให้ความหมายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จากการใช้บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายเฉพาะบุคลากร

Bernardin and Russell (1998, p. 1) ได้อธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับกระบวนการ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษาพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าในองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต่างก็ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองการตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานจะเป็นหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Mondy, Noe, and Premeaux (1999, p. 5) ให้ความหมายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Fisher, Schoenfeldt and Shaw (1999, p. 7) ให้ความเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวของกับการตัดสินใจทางด้านการบริหารทั้งมวลและการปฏิบัติที่มีอินทธิพลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

Byars and Rue (2000, p. 4) ให้ความเห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

Boxall (2007, p. 48) ได้นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งเน้นใช้ความสามารถของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญในการบรรจุข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ความสำเร็จ ความสำเร็จเกิดจากการบูรณาการ นโยบายโปรแกรมการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างงาน

Delbridge (2010, p. 810) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการรวบรวมนโยบายเพื่อการบริหารจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสรรหาการคัดเลือก การเรียนรู้และการพัฒนา การให้รางวัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

Dessler (2000, p. 2) ได้อธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวคิดและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในด้านการบริหารงานซึ่งรวมทั้งเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนิเทศงาน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การประเมินผลงาน การติดต่อสื่อสาร การพัฒนา ผู้จัดการ และสิ่งที่ผู้จัดการควรรู้เกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคทางโอกาส สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและเรื่องการแรงงานสัมพันธ์

Noe et al (2003, p. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงนโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติและประสิทธิภาพของพนักงานหลาย ๆ องค์การกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก

การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009, p. 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ

Watson (2010, p. 919) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรม ที่บุคคลทำให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวิถีที่ช่วยให้องค์การดำเนินต่อไปได้

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึงการบริหารกิจกรรม เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ด้านบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร ใช้และพัฒนาบุคคลากรให้เกิดผลตรงตามความต้องการขององค์กรโดยเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและ ธำรงรักษาบุคลากรให้ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวยการอย่างเป็นระบบก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการที่ไม่เป็นระบบนั้นจะทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยทุกองค์การต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้ (สุนันทา เลาวหนันทน์, 2556, หน้า 12)

1. เพื่อช่วยให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานในองค์การ

4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

5. เพื่อพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึงปรารถนา

6. เพื่อช่วยธำรงนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมองค์การ

7. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร กลุ่มบุคคล องค์การและสาธารณชน

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสพผลสำเร็จ จะต้องมีการปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในฐานะที่เป็นผู้มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์การและการบริหาร งานด้านนี้ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ เป็นระบบทุ่มเท เอาจริงเองจังและมีการประเมินผลอย่างครบวงจร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic human resource management) ได้ประยุกต์แนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้กับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556, หน้า 23)

1. การยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การซึ่งเป็นทั้งโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ต่อองค์การ เช่น กฎหมาย สภาวะทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น ในการกำหนดกลยุทธ์ของกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์แต่ละด้าน โดยจะใช้มาตรการเชิงรุกกับโอกาสที่จะเกิดขึ้นขณะเดียวกันพยายามหาวิธีการแก้ไขขจัดอุปสรรคให้หมดไป

2. การยอมรับอิทธิพลของการแข่งขันและความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและความเคลื่อนไหวในตลาดแรงงาน เช่น การจูงใจ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อัตราการว่างงาน สภาพการทำงานและชื่อเสียงของคู่แข่ง เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบถึงการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์และขณะเดียวกันก็จะได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน

3. การเน้นแผนระยะยาวแนวคิดของการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การจะมุ่งเน้นเป้าหมายในอนาคต และทิศทางการปฏิบัติงานในระยะยาว จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การให้ชัดเจน ต่อจากนั้นจะกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลักดันให้มีการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ เป็นการแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

4. การเน้นการพัฒนาทางเลือกในการปฏิบัติงานและภารตัดสินใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นการพัฒนาทางเลือก กลยุทธ์ที่กำหนดจะได้มาจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีส่วนร่วมในการเสนอทางเลือกในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้ และการตัดสินใจจะพิจารณาเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดในบรรดาทางเลือกทั้งหมดที่มีอยู่

5. ขอบเขตของการพิจารณาครอบคลุมทุกคนในหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือบุคลากรทุกคนในองค์การนับตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ จนกระทั่งถึงผู้บริหาร ตามแนวคิดดั้งเดิมนั้นจะมุ่งเน้นเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น เช่น เมื่อพิจารณาเรื่องการพัฒนาก็จะมีโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารสำหรับคณะผู้บริหาร และมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ

6. การบูรณาการระหว่างกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์ด้านธุรกิจ กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การกำหนด จะต้องสนับสนุนกลยุทธ์ทางธุรกิจ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายกลยุทธ์ระดับองค์การ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ด้านงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อให้มั่นใจว่าเป้าหมายด้านทรัพยากรมนุษย์สนับสนุนและสนองตอบต่อเป้าหมายของธุรกิจ

John M. Ivancevich (1998 อ้างถึงใน มรกต โกมลดิษฐ์, 2546) ได้ให้แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยเริ่มจากพิจารณาปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จัดหาทรัพยากรมนุษย์

1.1 วางแผนทรัพยากรมนุษย์

1.2 วิเคราะห์งานและการออกแบบงาน

1.3 สรรหา

1.4 คัดเลือก

2. ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

2.1 ประเมินผลการทำงาน

2.2 ค่าตอบแทน

2.3 วิเคราะห์งานและการออกแบบงาน

2.4 ประโยชน์และบริการ

3. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ฝึกอบรมและพัฒนา

3.2 วางแผนอาชีพ

3.3 วินัย

4. ธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

4.1 แรงงงานสัมพันธ์และเจรจาต่อรอง

4.2 สุขภาพและความปลอดภัย

การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Acquiring human resources) เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเวลาที่ต้องการประกอบด้วย กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการวิเคราะห์งานและการออกแบบงานกิจกรรมการสรรหาและกิจกรรมการคัดเลือก ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resources planning) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหน้าที่จำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะ สมกับงานและเวลา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเพราะจะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานสัมฤทธิผล

2. การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน (Job analysis and job design) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนำไปใช้กับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น

3. การสรรหา (Recruitment) ผลสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรใดขึ้นอยู่กับการที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่พอเพียง และมีความเหมาะสมกับงาน ดังนั้น

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นขั้นตอนสำคัญในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ เข้ามาในองค์กร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้น

4. การคัดเลือก (Selection) การจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์กรมาปฏิบัติงาน จะต้องดำเนินการคัดเลือกซึ่งเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงความต้องการมากที่สุด ซึ่งจะสามารถนาพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Rewarding human resources) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน การจัดประโยชน์และบริการ เพื่อให้มีความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมค่าตอบแทนและกิจกรรมประโยชน์และบริการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing human resources) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนากิจกรรมการวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการจัดการวินัยบุคลากร

การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (Maintenance and protection human resource) องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในระยะยาวจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ไว้กับองค์กรให้นานที่สุดซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และเจรจาต่อรอง กิจกรรมสุขภาพและความปลอดภัย

แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

Christensen (2006) ได้แนะนำแนวทางในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของฝ่าย HR ไว้ 10 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประเมินความพร้อมขององค์การในการเปลี่ยนแปลง เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่าองค์การจะ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. สร้างและทำให้กรอบการทำงานและภาษาของงาน HR เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง เพื่อให้เกิดความ เข้าใจที่ตรงกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ผู้นำของงาน HR จะมีบทบาทเป็นนักออกแบบองค์การ ฝ่าย HR จะมีอิทธิพลต่อองค์การได้เมื่อ ผู้บริหารฝ่าย HR เป็นผู้มีอิทธิพลในองค์การ ดังนั้นโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การสามารถ ปรับเปลี่ยนเพื่อความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว

4. ทำบทบาทของผู้บริหารระดับล่างสุดให้กระจ่าง และดึงดูดผู้บริหารระดับสูงให้สร้างและเป็น เจ้าของกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารระดับล่างจะมีส่วนช่วยผลักดันให้กลยุทธ์ของ HR และกลยุทธ์ของ องค์การประสบความสำเร็จ

5. กำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ จากการสำรวจพบว่าหลาย ๆ องค์การจะมีเพียง แผนการทำงานของฝ่าย HR แต่ไม่มีแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นองค์การจึงต้องกำหนดแผน ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ

6. มองงาน HR ทั้ง 5 ประการในมุมมองเชิงกลยุทธ์ งาน HR ทั้ง 5 ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลังและการจัดคน 2) การเรียนรู้และการพัฒนา 3) แรงงานสัมพันธ์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาองค์การ ให้เป็นไปเพื่อสนับสนุนความสามารถหลัก (Core Competencies) สอดคล้องกับ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และสภาพแวดล้อมขององค์การ

7. ทำความเข้าใจบทบาทของผู้ที่มีความสามารถหลายด้านและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในองค์การ การทำงานของคนทั้ง 2 กลุ่มต้องมีความสอดคล้องกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ

8. ออกแบบโครงสร้างของหน่วยงาน HR ในรูปแบบใหม่ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์พันธกิจ และสภาพแวดล้อมขององค์การ

9. ประเมินและยกระดับคนเก่งในองค์การ

10. ตระหนักรู้ว่าสิ่งใดเป็นอุปสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงเป็นทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ

ความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม ซึ่งมุ่งเน้นหน้าที่ (Function) เป็นส่วนใหญ่ และแต่ละหน้าที่จะมีการดำเนินงานอย่างเป็นอิสระ แต่ในแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นผู้อำนวยการฝ่ายทุกคนจะเป็นส่วนหนึ่งของทีมผู้บริหาร (Management team) แผนภาพ ได้อธิบายความแตกต่างหลัก ๆ ของทั้ง 2 แนวทางไว้ 6 ด้านใหญ่ ได้แก่ การวางแผน อำนาจขอบเขตของภารกิจ การตัดสินใจ การบูรณาการกับภารกิจอื่น ๆ และการประสานงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงความแตกต่างระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม

มิติ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	
	เชิงกลยุทธ์	แบบดั้งเดิม
การวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์	มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ และกำหนดภารกิจ HRM ให้สอดคล้องกับแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน	มีส่วนร่วมในการวางแผนระดับปฏิบัติการเท่านั้น
อำนาจ	ผู้บริหารระดับสูงด้านนี้มีสถานภาพและอำนาจในระดับสูง ตำแหน่งสูงสุดเรียกว่ารองประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ผู้บริหารมีสถานภาพและมีอำนาจระดับกลาง ตำแหน่งระดับสูง คือผู้อำนวยการฝ่าย
ขอบเขตของภารกิจ	เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกคนตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร	เกี่ยวข้องส่วนใหญ่กับพนักงานระดับปฏิบัติการ
การตัดสินใจ	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับปฏิบัติการ
การบูรณาการกับภารกิจอื่น ๆ ขององค์กร	ภารกิจด้าน HRM ตอบสนองต่อภารกิจด้านอื่น ๆ ขององค์การในระดับสูงเช่น การตลาด การเงิน และการผลิตเป็นต้น	ภารกิจ HRM ตอบสนองต่อภารกิจอื่นในระดับต่ำ
การประสานงาน	ทุกกิจกรรมหลักมีการประสานงานกัน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และการฝึกอบรม	แต่ละกิจกรรมดำเนินการอย่างอิสระไม่สัมพันธ์กัน

ที่มา : William P. Anthony, Pamela & Pettewe and K. Michele Kacmar (1996, p. 15 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2556, หน้า 34)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ แนวทางการดำเนินงานที่ฝ่ายบริหารควรนำไปพิจารณา มีดังนี้

1. มีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การก่อน แล้วจึงพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ

2. กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ควรจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านอื่น ๆ เช่น การเงิน การตลาด และการผลิต เป็นต้น

3. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ควรยืดหยุ่น และพร้อมจะปรับตามสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. ผู้บริหารระดับสูงด้านทรัพยากรมนุษย์ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ

5. กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกคนและทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงมาถึงระดับปฏิบัติการ

6. สภาพแวดล้อมภายนอกและการแข่งขันที่เกิดขึ้นต้องถูกนำมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ทั้งขององค์การและของงานทรัพยากรมนุษย์

7. การตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ และผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ

8. ความเข้าใจเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีจะส่งผลถึงคุณภาพการตัดสินใจ

9. งานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องศึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาวะตลาดแรงงาน

10. การคาดคะเน หรือการพยากรณ์ผลกระทบของการตัดสินใจที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งที่ต้องการดำเนินการ

แนวปฏิบัติข้างต้นจะช่วยให้การบริการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้มีส่วนในการผลักดันให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นแบบเชิงรุก และประสพผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งไทยและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับเป้าหมายขององค์การเพื่อนำไปสู่

ความสามารถเชิงแข่งขันโดยตระหนักว่ามนุษย์เป็นทุนปัญญาขององค์กร โดยในการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของ Ivancevich, J. M. (1998) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ของการวิจัย โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ประกอบด้วย 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในหัวข้อนี้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) จุดประสงค์การประเมิน การดำเนินการ ผลที่คาดหวัง ขั้นตอนการประเมิน และประเด็นและเกณฑ์การประเมินดังนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)

ด้วยวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการ “มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคง ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่เป็นเสมือนเป้าหมาย ในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะต้องมี “เครื่องมือ–ข้อมูล”ที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาและพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมัก เรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” อันหมายถึงทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นทีมตรวจ

ประเมินมาตรฐานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีประมาณ 500 ทีม ในแต่ละปี ทั้งนี้ มีการติดตาม ความคืบหน้าในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขจุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนาผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็น “ฐานข้อมูล” เทียบเคียง นอกจากนี้ยังใช้ผลการประเมินในการกำหนดแนวทางนโยบาย โครงการเพื่อยกระดับศักยภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการ อย่างแท้จริงและทั่วถึง

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
ด้านที่ 4 ด้านการบริการสาธารณะ
ด้านที่ 5 ด้านธรรมาภิบาล
ด้านที่ 6 ด้านติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เปลี่ยนชื่อเป็น“การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (สถ–อปท) หรือ “Local Performance Assessment” (LPA) โดยในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยมีการกำหนดให้ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อสร้างความโปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในปี พ.ศ. 2560 ได้มีการพัฒนารูปแบบการประเมิน โดยมีการเพิ่มการประเมิน ในเรื่องการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบ ได้ ตามหลักธรรมาภิบาล จึงออกมาเป็นการประเมินในด้านที่ 5 “ธรรมาภิบาล” ขึ้นเป็นครั้งแรก รวมถึงมีการปรับปรุงแบบประเมินในด้านที่ 1–4 ให้มีตัวชี้วัดที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์มากขึ้น มีการใช้ระบบถ่วงน้ำหนักรายหมวดการประเมิน เพื่อเป็นการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดในแต่ละหมวด มีการใช้การประเมินผลคะแนนบางตัวชี้วัดโดยดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศ และมีการเพิ่มตัวชี้วัดนำร่องในเรื่องที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่ยังเป็นเรื่องใหม่และยังมีการซักซ้อม

และดำเนินการที่อาจจะยังไม่เต็มที่จึงใช้ การตรวจนำร่องโดยยังไม่คิดเป็นคะแนนแต่เป็นการตรวจเพื่อเก็บข้อมูลและแนวโน้ม เพื่อนำไปพิจารณาดำเนินการ ในปีถัดไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป นอกจากนี้ยังได้เพิ่มการประเมินด้านที่ 6 “ติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น” ขึ้นมาเป็นครั้งแรกโดยไม่ได้เป็นการประเมินที่ให้คะแนน แต่เป็นการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งข้อมูลเกี่ยวกับดำเนินงานของตนเองที่คิดว่าเป็นนวัตกรรมท้องถิ่น เป็นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ในการตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยให้ส่งข้อมูลเข้ามาตามความสมัครใจเพื่อเก็บเป็นฐานข้อมูลในการใช้ประโยชน์ต่อไป

จุดประสงค์การประเมิน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานและจัดบริการสาธารณะที่มีมาตรฐาน ขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทั้งประเทศ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทราบสถานะของตนเองจากผลการประเมินประสิทธิภาพว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกัน ในภาคเดียวกัน หรือในระดับประเทศ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง

2.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการประเมินนี้ไปเป็นพื้นฐาน ในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

การดำเนินการ

นอกจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมุ่งหวังให้ สถ–อปท หรือ LPA ได้รับความสนใจจากส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงบประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงส่วนราชการที่สนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ทราบปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยส่งเสริมศักยภาพทั้งความรู้

ความสามารถ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม กับภารกิจและหน้าที่ที่ต้องรับภายหลังการถ่ายโอน และร่วมกันหาแนวทางวิธีการช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยร่วมจัดทำแผนงาน โครงการ กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตต่อไป

ผลที่คาดหวัง

ความคาดหวังในการดำเนินการ สถ–อปท ทั้งที่ผ่านมาและที่กำลังพัฒนาในช่วงต่อไป กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นมิได้คาดหวังเพียงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ครบทุกแห่ง หรือสร้างแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพของตนเองเท่านั้น เหนือสิ่งอื่นใดการเผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นฐานข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่จะจัดทำขึ้นทุกปีนับจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนผ่านทางสื่อช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่แท้จริงแล้วมีศักยภาพในการบริหารงานและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เพียงใด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ผู้อ่านใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนี้เปิดใจรับทราบมุมมองที่ดีของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และเข้าใจบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบการทำงานกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามวิถีทางประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับ รากหญ้าด้วยตนเองอย่างแท้จริงต่อไป

ขั้นตอนการประเมิน

กระบวนการประเมินผล สถ–อปท (LPA) ในแต่ละปีงบประมาณประกอบด้วยกระบวนงาน ดังนี้

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการประชุมระหว่างสำนัก/กองที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง แบบประเมินฯ (แบบ สถ–อปท) ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ในปัจจุบันโดยอ้างอิงกับผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น จัดพิมพ์ แบบประเมินเพื่อส่งไปให้กับจังหวัด พร้อมจัดประชุมเพื่อชี้แจง

การตรวจประเมินให้กับจังหวัดตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาค เพื่อเตรียมพร้อมในการตรวจประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทีม สถ–อปท) อย่างน้อยคณะละ 4 คน ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค จำนวน 2 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คนและผู้ทรงคุณวุฒิหรืออยู่ผู้นำชุมชนจำนวน 1 คน โดยจังหวัดหนึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 คณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่แต่ละจังหวัด

4. คณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตรวจประเมิน ในพื้นที่ตามคำสั่งของจังหวัดที่คณะได้รับมอบหมาย

5. จังหวัดรวบรวมผลการประเมินฯ ผ่านระบบที่กรมได้กำหนดขึ้น เพื่อประมวลผลและใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมินให้คะแนน LPA ออกเป็น 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ 1–24 จำนวน 24 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 23 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 2–24 จำนวน 65 คะแนน

2. ตัวชี้วัดนำร่อง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวน 5 คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนน รวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 1 ร้อยละ 70

ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

ตัวชี้วัดที่ 25–44 จำนวน 20 ตัวชี้วัด จำนวน 100 คะแนน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา

การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและ ข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 2 ร้อยละ 70

ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง

ตัวชี้วัดที่ 45–90 จำนวน 46 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 44 ตัวชี้วัด ตัวชี้ วัดที่ 45–78, 81–90 จำนวน 220 คะแนน

2. ตัวชี้วัด นำร่อง จำนวน 2 ตัวชี้ วัด ตัวชี้วัดที่ 79–80 จำนวน 10 คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบ

เป้าหมายเชิงปริมาณ: ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 3 ร้อยละ 70

ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ

ตัวชี้วัดที่ 91–176 จำนวน 86 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 85 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 91–175, 176 จำนวน 415 คะแนน

2. ตัวชี้วัดนำร่อง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 174 จำนวน 5 คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน

สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเชิงปริมาณ: ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 4 ร้อยละ 70

ด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 177–190 จำนวน 14 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 13 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 177–189 จำนวน 65 คะแนน

2. ตัวชี้วัดนำร่อง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 190 จำนวน 5 คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการใช้อำนาจหน้าที่ให้บังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม หรือจริยธรรม และการบริหารราชการท้องถิ่น ให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวังการทุจริตและยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งในและนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 5 ร้อยละ 70

โดยด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล ซึ่งเพิ่มขึ้นมาใหม่ในปีนี้จะเป็นตัวชี้วัดนำร่องซึ่งยังไม่นำมาคิดคะแนนในการผ่านเกณฑ์การประเมินฯ แต่จะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาในปีถัดไป เช่นเดียวกันกับในการประเมินด้านที่ 1–4 ก็จะมีตัวชี้วัดนำร่องซึ่งยังไม่มีการคิดคะแนนแต่มีการวัดผลการดำเนินงาน เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินการที่ผ่านมาและเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการเตรียมพร้อมในการเข้ารับ การประเมินในปีถัดไป เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะประกอบด้วยหมวดต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 29 หมวด โดยแต่ละหมวดจะประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ไม่เท่ากัน ดังนี้

ด้านที่ 1 มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งสิ้น 25 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนำร่อง 4 ตัวชี้วัด)

ด้านที่ 2 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 49 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนำร่อง 6 ตัวชี้วัด)

ด้านที่ 3 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 57 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนำร่อง 2 ตัวชี้วัด)

ด้านที่ 4 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 83 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนำร่อง 27 ตัวชี้วัด) และ

ด้านที่ 5 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 14 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมดเป็น 214 ตัวชี้วัด

(ตัวชี้วัดนำร่อง 53 ตัวชี้วัด)

โดยในแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนจากเดิม 4 ค่าคะแนน ได้แก่ ค่าคะแนนที่ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนที่ระดับ 1 หมายถึง เริ่มมีการดำเนินการ ค่าคะแนนระดับที่ 3 หมายถึง มีการดำเนิน การแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด และค่าคะแนนระดับที่ 5 หมายถึง มีการดำเนินการแล้วเสร็จและ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยในปี 2560 ได้มีการเพิ่มค่าคะแนนระดับที่ 2 และค่าคะแนนระดับที่ 4 เพิ่มเข้ามาเพื่อจำแนกระดับคะแนนให้ละเอียดขึ้นในบางตัวชี้วัด ทำให้มีค่าคะแนนรวมทั้งสิ้น 6 ค่าคะแนน และ ในแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนที่หลากหลายขึ้น เช่น บางตัวชี้วัดที่เป็นการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่วัดได้ว่ามีการดำเนินการหรือไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนก็จะมีแค่ระดับ 0 ระดับ 3 และระดับ 5 เป็นต้น นอกจากนี้การคิดคะแนนในแต่ละด้านจะมีการถ่วงน้ำหนักเป็นรายหมวดเพื่อเป็นการจัดลำดับความสำคัญของค่าคะแนนแต่ละหมวดตามการให้ความสำคัญของนโยบายที่เน้นหนักของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยในแต่ละด้านจะมีการให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละหมวดที่ไม่เท่ากัน เช่น หมวดที่เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์หรือเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญอย่างการบริหารจัดการขยะ,การเพิ่มขึ้นของรายได้ก็จะมีค่าน้ำหนักที่มากกว่าหมวดที่เป็นการวัดกระบวนการทำงานทั่วไป ซึ่งค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละหมวดจะปรากฏตามตาราง “ตัวชี้วัดในการประเมิน” ในหัวข้อถัดไป

คณะทำงานฯ จะตรวจประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเนื้อหาสาระที่ตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเกณฑ์ที่ใช้กำหนดว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 3 หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของผลการประเมิน

ระดับของผลการประเมิน

ผลการประเมิน LPA ดังกล่าว จะถูกนำมาวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับ ผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับจะใช้สีเพื่อแทนระดับผลการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ “ดีเด่น” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ถึง 100 ใช้แทนด้วย “สีเขียวเข้ม”

ระดับ “ดีมาก” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 80 ถึง 89.99 ใช้แทนด้วย “สีเขียวอ่อน”

ระดับ “ดี” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 70 ถึง 79.99 ใช้แทนด้วย “สีเหลือง”

ระดับ “พอใช้” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ถึง 69.99 ใช้แทนด้วย “สีส้ม”

ระดับ “ควรปรับปรุง” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 ใช้แทนด้วย “สีแดง”

ทั้งนี้ ได้กำหนด “เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ” สำหรับผลการประเมินในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม เนื่องจากเป็นค่าคะแนนที่ตรงกับค่าคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านระดับ 3 ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้น ๆ แล้วแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างครบถ้วน

ผลการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 3 ปีย้อนหลัง

ผลการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 3 ปีย้อนหลัง รายละเอียดดังตาราง 3–5

ตาราง 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2560

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ด้านที่1 บริหารจัดการ (100%)	ด้านที่2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (100%)	ด้านที่3 การบริหารงานการเงินและการคลัง (100%)	ด้านที่4 บริการสาธารณะ (100%)	ด้านที่5 ธรรมาภิบาล (100%)	รวม5ด้าน เฉลี่ยด้านละ 20% (100%)
อบจ.สกลนคร	70.95%	72.89%	66.58%	61.10%	69.60%	68.22%
ทน.สกลนคร	95.67%	81.42%	71.68%	85.76%	91.73%	85.25%
ทต.งิ้วด่อน	92.17%	72.22%	69.42%	86.55%	81.33%	80.34%
ทต.เชียงเครือ	87.00%	82.42%	80.29%	93.04%	80.53%	84.66%
ทต.ดงมะไฟ	76.42%	71.58%	70.67%	87.37%	84.00%	78.01%
ทต.ท่าแร่	82.58%	78.75%	80.88%	82.33%	81.87%	81.28%
ทต.ธาตุนาเวง	88.83%	82.10%	79.50%	91.81%	86.40%	85.73%
ทต.เมืองทองท่าแร่	85.00%	70.59%	81.77%	84.32%	76.53%	79.64%
ทต.หนองลาด	76.58%	77.75%	86.12%	87.26%	78.53%	81.25%
ทต.เหล่าปอแดง	92.00%	81.64%	80.82%	89.52%	78.67%	84.53%
ทต.ฮางโฮง	89.67%	65.22%	72.15%	85.63%	84.00%	79.33%
อบต.ขมิ้น	93.00%	77.59%	86.35%	87.03%	89.60%	86.72%
อบต.โคกก่อง	86.83%	81.48%	76.64%	82.94%	78.67%	81.31%
อบต.ดงชน	84.83%	72.14%	75.72%	88.72%	78.67%	80.02%
อบต.ดงมะไฟ	77.50%	54.17%	61.62%	72.62%	72.27%	67.64%
อบต.โนนหอม	93.50%	72.14%	84.01%	86.34%	90.67%	85.33%
อบต.พังขว้าง	94.67%	73.86%	82.93%	93.89%	86.67%	86.40%
อบต.ม่วงลาย	90.83%	65.22%	71.81%	80.72%	81.33%	77.98%
อบต.ห้วยยาง	82.83%	68.95%	64.54%	90.09%	85.07%	78.30%
รวม	86.36%	73.80%	75.97%	85.11%	81.90%	80.63%

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (2560)

ตาราง 4 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2561

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ด้านที่1 บริหารจัดการ (100%)	ด้านที่2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (100%)	ด้านที่3 การบริหารงานการเงินและการคลัง (100%)	ด้านที่4 บริการสาธารณะ (100%)	ด้านที่5 ธรรมาภิบาล (100%)	รวม5ด้าน เฉลี่ยด้านละ 20% (100%)
อบจ.สกลนคร	65.38 %	82.33 %	80.51 %	63.33 %	80.0 %	73.73%
ทน.สกลนคร	83.57 %	82.79 %	80.0 %	88.38 %	93.85 %	84.9%
ทต.งิ้วด่อน	95.0 %	72.09 %	74.89 %	95.76 %	96.92 %	85.58%
ทต.เชียงเครือ	97.14 %	85.58 %	90.42 %	98.92 %	86.15 %	93.11%
ทต.ดงมะไฟ	72.86 %	85.58 %	79.59 %	84.72 %	86.15 %	82.15%
ทต.ท่าแร่	79.29 %	86.98 %	77.14 %	89.28 %	69.23 %	83.17%
ทต.ธาตุนาเวง	86.43 %	92.56 %	81.7 %	96.62 %	86.15 %	90.0%
ทต.เมืองทองท่าแร่	79.29 %	75.81 %	85.0 %	89.7 %	92.31 %	84.24%
ทต.หนองลาด	84.29 %	80.47 %	77.87 %	87.14 %	84.62 %	82.99%
ทต.เหล่าปอแดง	95.71 %	83.72 %	74.04 %	95.63 %	92.31 %	87.59%
ทต.ฮางโฮง	85.71 %	71.63 %	81.67 %	91.69 %	75.38 %	82.94%
อบต.ขมิ้น	94.29 %	80.93 %	87.39 %	77.05 %	89.23 %	83.77%
อบต.โคกก่อง	97.14 %	73.49 %	81.74 %	96.92 %	92.31 %	87.9%
อบต.ดงชน	89.29 %	76.28 %	83.48 %	92.19 %	92.31 %	86.19%
อบต.ดงมะไฟ	89.29 %	68.37 %	70.0 %	84.62 %	93.85 %	78.78%
อบต.โนนหอม	93.57 %	75.81 %	85.96 %	95.15 %	92.31 %	88.32%
อบต.พังขว้าง	94.29 %	81.86 %	87.92 %	97.46 %	89.23 %	90.67%
อบต.ม่วงลาย	85.0 %	71.16 %	70.0 %	96.0 %	81.54 %	81.47%
อบต.ห้วยยาง	80.71 %	82.79 %	87.35 %	95.56 %	80.0 %	87.55%
รวม	86.83%	79.49%	80.89%	90.69%	87.04%	85.1%

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (2561)

ตาราง 5 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2562

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ด้านที่1 บริหารจัดการ (100%)	ด้านที่2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (100%)	ด้านที่3 การบริหารงานการเงินและการคลัง (100%)	ด้านที่4 บริการสาธารณะ (100%)	ด้านที่5 ธรรมาภิบาล (100%)	รวม5ด้าน เฉลี่ยด้านละ 20% (100%)
อบจ.สกลนคร	68.57	87.11	77.93	88.00	70.77	80.35
ทน.สกลนคร	77.86	85.78	81.00	100.00	84.62	89.12
ทต.งิ้วด่อน	94.29	90.22	80.00	91.62	84.62	88.94
ทต.เชียงเครือ	86.43	88.89	82.56	90.54	73.85	86.93
ทต.ดงมะไฟ	97.14	90.22	68.00	94.32	70.77	87.00
ทต.ท่าแร่	77.14	92.00	83.59	86.76	73.85	85.13
ทต.ธาตุนาเวง	77.14	90.22	78.97	87.03	73.85	83.92
ทต.เมืองทองท่าแร่	82.86	92.44	84.62	88.92	55.38	85.83
ทต.หนองลาด	90.71	89.78	81.50	93.24	66.15	88.00
ทต.เหล่าปอแดง	90.00	96.44	86.67	93.24	89.23	91.96
ทต.ฮางโฮง	95.71	96.44	86.15	96.84	80.00	93.43
อบต.ขมิ้น	85.00	89.33	87.69	92.86	72.31	88.51
อบต.โคกก่อง	97.14	89.33	92.31	88.29	93.85	90.97
อบต.ดงชน	87.14	91.11	82.11	91.71	80.00	88.25
อบต.ดงมะไฟ	95.00	92.00	81.58	94.29	87.69	90.93
อบต.โนนหอม	98.57	89.33	88.50	91.71	70.77	90.10
อบต.พังขว้าง	90.00	87.11	80.50	83.14	89.23	84.90
อบต.ม่วงลาย	96.43	92.89	73.16	91.71	76.92	88.04
อบต.ห้วยยาง	82.86	87.11	93.33	85.14	67.69	85.74
รวม	87.89	90.41	82.64	91.02	76.92	87.79

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (2562)

ในการวิจัย ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตาม เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ซึ่ง ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) การบริหารงานการเงินและการคลัง 4) การบริการสาธารณะ และ 5) ธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ในหัวข้อนี้กล่าวถึงความเป็นมาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำคัญ ความหมาย หลักการ โครงสร้างและรูปแบบที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ความเป็นมาของการปกครองส่วนท้องถิ่น

กฎหมายแม่บทในการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน คือ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้แบ่งการบริหารราชการ ออกเป็น 3 แบบ ประกอบด้วย 1) การบริหารราชการส่วนกลาง มีรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ หน่วยงานที่เป็นกลไกของรัฐบาลจะต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ ก็คือ กระทรวง ทบวง และกรม เรียกว่า “การรวมอำนาจ” (Centralization) 2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด และอำเภอเป็นการบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี กระทรวง และกรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน ส่วนอำเภอเป็นราชการส่วนภูมิภาคลำดับรองจากจังหวัด แต่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล นอกจากนั้นแล้ว ตำบลและหมู่บ้าน ก็ถือว่าเป็นการปกครองราชการส่วนภูมิภาคด้วยและ 3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจ

เกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเองตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการ มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจจะได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นในฐานะผู้รับมอบอำนาจจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการและการตัดสินใจของตนเอง

สำหรับวิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่มีการปฏิรูประบบราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 กล่าวคือ ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พ.ร.ก.สุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 โดยกำหนดให้สุขาภิบาลกรุงเทพฯ มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาด ป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระและปัสสาวะ ห้ามการปลูกสร้างหรือซ่อมแซมโรงเรือนที่จะเป็นเหตุให้เกิดโรค การขนย้ายสิ่งโสโครกที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปทิ้ง ฯลฯ ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้จัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอมขึ้นในต่างจังหวัดเป็นแห่งแรกที่เมืองสมุทรสาคร ก็ได้ตราธรรมนูญการปกครองคณะนคราภิบาลดุสิตธานี พ.ศ. 2461 เพื่อทดลองรูปแบบเมืองจำลองประชาธิปไตยเรียกว่า “ดุสิตธานี” ถือได้ว่าเป็นการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาลครั้งแรก ตามรูปแบบการปกครองอย่างประเทศอังกฤษ โดยกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากส่วนกลาง มีรายได้ของตนเอง ดูแลการคมนาคม การดับเพลิง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล สุสาน โรงฆ่าสัตว์ โรงเรียนราษฎร์ การรักษาความสะอาดและการป้องกันโรค จัดทำบริการสาธารณะที่มีกำไร เช่น การตั้งโรงรับจำนำ ตลาด รถราง ออกใบอนุญาต และเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับยานพาหนะ ร้านจำหน่ายสุรา โรงละคร โรงหนัง สถานเริงรมย์ อื่น ๆ ฯลฯ นับแต่นั้นมาการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ขยายและครอบคลุมมากขึ้นเรื่อย ๆ ในทุกพื้นที่ของประเทศไทยซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ไม่รูปแบบใดก็รูปแบบหนึ่ง จากนั้น เมื่อได้มีการประกาศใช้กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปพิเศษ ได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 และ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ในปี พ.ศ. 2537 ก็ได้มีการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในส่วนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งนับว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่มีขนาดเล็กและใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่น

มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ได้มีการปรับปรุง พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบของ อบต. ด้วยแต่ให้มีอำนาจมีหน้าที่ดำเนินการในกิจการที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือต้องประสานงานร่วมกันระหว่าง อบต. ด้วยกันหลายแห่ง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เกิดขึ้นบนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง จึงถือได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครองที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาจากประชาชน การดำเนินกิจการจึงเป็นไปเพื่อประชาชน โดยการกำกับดูแลของประชาชน ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมือง การปกครองของประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้นมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ รวมทั้ง แก้ไขข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นการลดภาระของรัฐบาลจากส่วนกลางโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่นสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมือง การปกครองของประชาชนอันจะทำให้รู้สึกว่าตนมีความผูกพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนผลประโยชน์ในท้องถิ่นของตน ทำให้เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยในที่สุด

2) ทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง (Self-Government) ด้วยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับ

เลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนในพื้นที่แล้ว ยังจะต้องรับฟังเสียงของประชาชนอาจถูกถอดถอนได้ ทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนด้วย

3) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของรูปแบบการกระจายอำนาจ เนื่องจากรัฐบาลมีภารกิจมากมายกว้างขวาง และครอบคลุมทุก ๆ ด้านและนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ย่อมมีปัญหาและความต้องการแตกต่างกันประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น ๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินการเอง ทั้งนี้ การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือการจัดทำบริการสาธารณะระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม และมีความคล่องตัวมากขึ้น

4) การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ความต้องการและสภาพปัญหาย่อมต่างกัน เพราะคนในพื้นที่เท่านั้นถึงจะรู้ เข้าใจความต้องการและแก้ปัญหาในท้องถิ่นของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารของประเทศในอนาคต ผู้บริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.) ย่อมเรียนรู้จากประสบการณ์ทางการเมืองการเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นอันจะเป็นพื้นฐานต่ออนาคตทางการเมือง และยังเป็นการฝึกฝนทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นได้อีกด้วย

6) การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ เป็นการแบ่งเบาภาระด้านงบประมาณและบุคลากร ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการพัฒนาคนให้รู้จักการมีส่วนร่วมทางการเมืองอีกด้วย

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของคำว่าการปกครองท้องถิ่น (Local Government) มีผู้ให้คำนิยามไว้มากทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และคำนิยามดังกล่าวมักจะมีความหมายและหลักการที่สำคัญตรงกัน แตกต่างกันเพียงรายละเอียดและถ้อยคำ เช่น Daniel A. Wit.

(1967, p. Unpage อ้างถึงใน อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22) ให้ความหมายว่า คือ การปกครองที่รัฐบาลกลาง เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจการปกครองร่วมกัน หรือ John J. Clarke. (1957, p. Unpage อ้างถึงใน อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22)

ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ แต่คำนิยามที่ได้รับการกล่าวอ้างอย่างกว้างขวางคือ คำนิยามของ William A. Robson (1953, p. Unpage อ้างถึงใน อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 22) ผู้เชี่ยวชาญในกิจการปกครองท้องถิ่น เคยดำรงตำแหน่งประธานสมาคมการปกครองท้องถิ่นนานาชาติ ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นไม่ใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย แต่องค์กรท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organizations) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นเอง (อดิพงษ์ ฐิติพิทยา, 2550, หน้า 23)

William V. Hollway (1959) กล่าวว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

Daniel Wit (1967, PP. 101–103 อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2546, หน้า 20) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

โกวิทย์ พวงงาม (2546, หน้า 21–22) ได้รวบรวมนิยามต่าง ๆ และประมวลได้เป็นหลักการปกครองท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนั้นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วย

การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล (2545, อ้างถึงใน วิทยา แสนทวีสุข, 2553, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เนื่องจากเพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) ซึ่งเป็นหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย การปกครองตนเองคือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชน มีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีส่วนรับรู้อุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นจึงมีขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลตามความจำเป็น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่น สอดคล้องแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญคือ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มที่

โกวิทย์ พวงงาม (2552) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว

รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

สรุปการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และได้รับมอบหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการประชาชนจากรัฐบาลส่วนกลาง ด้วยความใกล้ชิดกับประชาชนนี้เอง ทำให้การบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากที่สุด และประชาชนก็มีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นผ่านทางตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง

หลักการปกครองท้องถิ่น

จากความหมายของการปกครองท้องถิ่น สามารถนำมาอธิบายถึงหลักการของการปกครองท้องถิ่น ในสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจจะมีลักษณะแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่

2. การปกครองชุมชนที่เรียกว่าการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง ส่วนขอบเขตของอำนาจอิสระในท้องถิ่น จะแตกต่างกันไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการพิจารณาการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิประการแรกคือ การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อกำกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่นได้ แต่กฎข้อบังคับทั้งปวงต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่น ๆ ของรัฐ สิทธิประการที่สอง เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ สิทธิในการจัดเก็บรายได้ และกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการ และนำรายได้มาบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการปกครองตนเอง โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ หัวใจสำคัญขององค์กรนี้อยู่ที่เจ้าหน้าที่ขององค์กรจะต้อง

ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามหลักการและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพราะประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการผลักดันให้องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินภารกิจในการพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โครงสร้างและรูปแบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน เป็นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ระดับ คือ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544, หน้า 73)

1. ระดับจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน (Upper Lever) ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) การบริหารองค์กรส่วนจังหวัดประกอบด้วย สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาฯ ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 คน และรองประธานสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอีก 2 คน เป็นนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 คน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พุทธศักราช 2540

2. ระดับชุมชนเมืองและชนบท เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง (Lower Level) ในปัจจุบัน ได้แก่ เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 เทศบาล มีเทศบาลระดับต่าง ๆ ตามรายได้และจำนวนประชาชน คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร การบริหารงานของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีรูปแบบการจัดองค์กรและการบริหารงานอย่างเดียวกัน ประกอบด้วย สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาเทศบาลได้รับเลือกโดยตรงจากประชาชน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาเทศบาลจะเลือกสมาชิกด้วยกัน เป็นประธานสภาเทศบาล 1 คน และรองประธานสภาเทศบาล 1 คน ส่วนนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัดจะแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล โดยความเห็นชอบจากสภาเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 11 พุทธศักราช 2543

2.2 องค์กรบริหารส่วนตำบล การบริหารงานประกอบด้วย สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกฯ มาจาการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกประธานสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาฯ 1 คน เลขานุการสภาฯ 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี สำหรับคณะผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 2 คน เลขานุการนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล 1 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราช บัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2546

นอกจากนี้ยังมีการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ มี 2 องค์กร คือ

ก. กรุงเทพมหานคร การบริหารงานจะประกอบด้วย สภากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาฯ ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละเขต ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ กรุงเทพมหานครจะเลือกสมาชิกด้วยกันเองเป็นประธานสภาฯ 1 คน รองประธานสภาฯ ไม่เกิน 2 คน ดำรงตำแหน่ง 2 ปี ส่วนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และมีรองผู้ว่าราชการฯ ไม่เกิน 4 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2542

ข. เมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542 มีรูปแบบการบริหารคือ สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาอันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและและรับตำแหน่งคราวละ 4 ปี สมาชิกสภาฯ จะเลือกตั้งสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาเมืองพัทยา 1 คน และรองประธานฯ อีก 2 คน แล้วเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ส่วนนายกเมืองพัทยานั้นมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยาอันเป็นการเลือกตั้งโดยตรงและรับเช่นกัน ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พุทธศักราช 2542

จากอดีตที่ผ่านมาแม้กฎหมายจะบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ มีอำนาจมากพอสมควร แต่ในความเป็นจริงกลับมีอำนาจในการบริหารงานน้อย

มาก เพราะบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่ท้องถิ่นทั้งหลาย มักบัญญัติให้ตกอยู่ภายใต้กฎหมายอื่นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการดำเนินการได้เต็มที่ แต่ในอนาคตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยมีส่วนราชการในส่วนกลางคอยดูแล แต่การตัดสินใจขึ้นอยู่กับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน ถ้าพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 พบว่า ได้กำหนดรูปแบบการบริหารออกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและการปกครองรูปแบบพิเศษ เช่น กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ทำ หน้าที่ด้านนิติบัญญัติ และส่วนที่ทำหน้าที่ด้านการบริหาร โดยจะมีกลุ่มบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติงานในองค์กร สนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรเหล่านี้จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กร เช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล เป็นต้น

จากพัฒนาการของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ จะมีองค์ประกอบเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นสภาและส่วนที่ทำ หน้าที่บริหาร โดยจะมีกลุ่มบุคคลทำ หน้าที่สนับสนุนการดำ เนินงานทั้งสองส่วน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้จะประกอบไปด้วยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ซึ่งการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยมีองค์กรในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ทั้งนี้ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาคุณธรรมให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การ

แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิผลตามเป้าหมาย

การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่จะปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงพอด้วย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีลักษณะเฉพาะและส่งผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น ดังนั้น การให้คนในท้องถิ่นนั้นเองมีอำนาจในการกำหนดแนวทางในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการกิจการนั้น ๆ ด้วย จึงเป็นสิ่งที่ถูกต้องและตรงตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งการที่จะให้กิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องมีอำนาจในการปกครองและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของตน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งตรงกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ เอง จึงเห็นได้ว่าระบบการบริหารบุคคลของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน และส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสานึกแห่งความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นนั่นเอง

หากเราศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศต่าง ๆ จะพบว่าสามารถจำแนกระบบการบริหารบุคคลของท้องถิ่นได้เป็น 3 ระบบ ดังต่อไปนี้

1) ระบบที่รวมการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้กับระบบข้าราชการพลเรือน (Integrated National and Local Government Personal system)

2) ระบบบริหารงานบุคคลที่รวมอำนาจไว้ในองค์กรระดับชาติ (Unified Local Government Personal system)

3) ระบบบริหารงานบุคคลที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีอำนาจบริหารเอง (Separated Personal system for each Local Authority)

คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีโครงสร้างในลักษณะไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดเป็น 3 ระดับ คือ

1) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

3) คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. กรอบแนวคิด ประเด็นและเจตนารมณ์ในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ภายใต้ระบบปัจจุบันไปสู่การบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนา

1) หลักความเป็นอิสระของท้องถิ่นที่จะสามารถกำหนดนโยบาย ตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) หลักคุณธรรม ที่เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง

3) หลักประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ที่เน้นการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

5) หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานบุคคล เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ได้เข้ามามีส่วนให้ความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบ

6) หลักการรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การมุ่งเน้นความรับผิดชอบของส่วนราชการกับสังคม

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1) พัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยให้อยู่ในกรอบวงเงินไม่เกิน ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) พัฒนาบุคลากรโดยเน้นถึงการสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม การสร้างกลไก การพัฒนาบุคลากรให้ท้องถิ่นพัฒนาไปได้

3) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลบุคคล โดยมีตัวชี้วัด กลไกในการวัดและทดสอบสมรรถนะตัวบุคคล

4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่ายโดยเน้นเฉพาะข้อมูลบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และยินดีมาทำงานให้ท้องถิ่น

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังกล่าวเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2543 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีมติเห็นชอบดังกล่าว มีแนวทางดำเนินการสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคล

1) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐานกลางและมาตรฐานทั่วไป แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงิน 40 % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

2) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สามารถที่จะดำเนินการให้มีการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ ระหว่างข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันและประเภทอื่น ๆ

3) ส่งเสริมการจัดรูปแบบองค์กรและระบบการบริหารจัดการที่เป็นอิสระจากราชการทั่วไป ทั้งนี้ ราชการบริหารส่วนกลางจะเป็นเพียงหน่วยงานกำกับดูแลและกำหนดกรอบแนวทางการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยอาจแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท

ประเภทแรก ยังคงเป็นพนักงานประจำอยู่ในระบบราชการ

ประเภทที่สอง เป็นพนักงานของท้องถิ่นตามระบบการจ้างโดยทำสัญญาซึ่งอาจให้ทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ หรือที่เป็นหน่วยงานกำกับและตรวจสอบ องค์กรและระบบบริหารจัดการข้างต้น

4) สนับสนุนกระบวนการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการสาธารณะ

2. การพัฒนาบุคลากร

1) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน

2) ดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น นำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็น

กรอบให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง

3) ดำเนินการประสานและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พุทธศักราช 2543

4) ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมินความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5) การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และประสานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านทุนการศึกษา ทุนการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรและระบบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

6) พิจารณาศึกษาด้านสิทธิประโยชน์ตอบแทนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพ โดยไม่อิงกับระดับตำแหน่ง พร้อมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่ำกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อาจเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรนั้น ๆ ได้มากกว่าที่กำหนดไว้ตามปกติ หรือการพิจารณาจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือพิจารณาเรื่องระบบทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

3. การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

1) พิจารณากำหนดประเด็นการติดตามประเมินผลกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน

2) ดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน โดยจำแนกเป็นเกณฑ์มาตรฐานด้านความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานของบุคคล และเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการขององค์กร

3) ดำเนินการพัฒนาออกแบบและจัดทำคู่มือในการติดตามประเมินผล

4) พิจารณาจัดทำโครงการนำร่องการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลเพื่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงเครือข่าย

1) ดำเนินการพัฒนา และวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดย

(1) ออกแบบและวางระบบฐานข้อมูล

(2) นำระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมาใช้เพื่อการบริหารและจัดการระบบงานสารสนเทศ

2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำและวางแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศ รวมทั้งได้เชื่อมโยงการใช้ระบบงานสารสนเทศร่วมกันเป็นระบบเครือข่าย โดยจัดทำระบบการเชื่อมโยงระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เครือข่ายสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานการใช้ข้อมูลเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

4) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

5) ส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการนำร่องการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างเป็นฐานข้อมูลบุคลากรส่วนท้องถิ่นของกรรมการท้องถิ่น และขยายผลโครงการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

ประเภทของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดนิยามของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในมาตรา 3 โดยเรียกว่า “พนักงานส่วนท้องถิ่น” ดังต่อไปนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”

จากนิยามของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อาจจำแนกประเภทของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น คือผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานคร

2. พนักงานส่วนท้องถิ่น คือผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

อนึ่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานคร หรือพนักงานในเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา มีความแตกต่างกันเพียงแต่ชื่อที่เรียกตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นแต่ละประเภทเท่านั้น โดยทั้งข้าราชการและพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวต่างก็มีสถานะ สิทธิ สวัสดิการ และความคุ้มครองที่ไม่แตกต่างกัน

โดยในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน ได้มีการปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างแบบระดับชั้นยศ (Common level) เป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) ในรูปแบบเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) ตำแหน่งประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

3. ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น โดยนอกจากจะมีข้าราชการหรือพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสามารถจ้างลูกจ้างในรูปแบบประจำหรือชั่วคราวหรือพนักงานจ้างได้เช่นเดียวกับราชการส่วนกลาง โดยพนักงานจ้างนั้นยังสามารถจำแนกได้อีกเป็น 3 ประเภท คือ

1) พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานทั่วไป ไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือทักษะใดเป็นพิเศษ ระยะเวลาจ้างไม่เกินหนึ่งปี

2) พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเป็นผู้ช่วยของข้าราชการหรือพนักงานในตำแหน่งนั้น ระยะเวลาจ้างสี่ปีและสามารถต่อสัญญาจ้างได้

3) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยมีความรู้หรือทักษะความชำนาญงานเป็นพิเศษ หรือเป็นวิชาชีพเฉพาะ

สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่า เป็นการปกครองตนเองของท้องถิ่นโดยการเลือกตั้งผู้บริหารโดยตรง เพื่อการบริหารและงบประมาณในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของคนในท้องถิ่นเอง โดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐในระดับหนึ่ง อีกทั้งเป็นการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงตามประเด็นของปัญหา

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

อำเภอเมืองสกลนครตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพรรณานิคม อำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอกุสุมาลย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้วและอำเภอโคกศรีสุพรรณ

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเต่างอยและอำเภอภูพาน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกุดบากและอำเภอพรรณานิคม

อำเภอเมืองสกลนคร มีพื้นที่ 1,023.4 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 194,035 คน มีความหนาแน่น 189.59 คน/ตารางกิโลเมตร

1. การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองสกลนครแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 16 ตำบล 169 หมู่บ้าน ได้แก่

1.1 ตำบลธาตุเชิงชุม (เขตเทศบาลนครสกลนคร)

1.2 ตำบลขมิ้น 13 หมู่บ้าน

1.3 ตำบลงิ้วด่อน 16 หมู่บ้าน

1.4 ตำบลโนนหอม 11 หมู่บ้าน

1.5 ตำบลเชียงเครือ 17 หมู่บ้าน

1.6 ตำบลท่าแร่ 8 หมู่บ้าน

1.7 ตำบลม่วงลาย 8 หมู่บ้าน

1.8 ตำบลดงชน 10 หมู่บ้าน

1.9 ตำบลห้วยยาง 16 หมู่บ้าน

1.10 ตำบลพังขว้าง 14 หมู่บ้าน

1.11 ตำบลดงมะไฟ 11 หมู่บ้าน

1.12 ตำบลธาตุนาเวง 5 หมู่บ้าน

1.13 ตำบลเหล่าปอแดง 12 หมู่บ้าน

1.14 ตำบลหนองลาด 10 หมู่บ้าน

1.15 ตำบลฮางโฮง 11 หมู่บ้าน

1.16 ตำบลโคกก่อง 8 หมู่บ้าน

2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเมืองสกลนครประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 17 แห่ง ได้แก่ โดยแยกเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง ได้แก่

2.1 เทศบาลนครสกลนคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุเชิงชุมทั้งตำบล

เทศบาลตำบล 9 แห่ง ได้แก่

2.1.1 เทศบาลตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลขมิ้น

2.1.2 เทศบาลตำบลท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าแร่

2.1.3 เทศบาลตำบลธาตุนาเวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุนาเวงทั้ง

ตำบล

2.1.4 เทศบาลตำบลเชียงเครือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงเครือทั้งตำบล

2.1.5 เทศบาลตำบลงิ้วด่อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลงิ้วด่อนทั้งตำบล

2.1.6 เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าปอแดงทั้ง

ตำบล

2.1.7 เทศบาลตำบลหนองลาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองลาดทั้งตำบล

2.1.8 เทศบาลตำบลฮางโฮง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลฮางโฮงทั้งตำบล

2.1.9 เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าแร่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าแร่)

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่

2.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขมิ้น (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลดงมะไฟ)

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนหอมทั้งตำบล

2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลม่วงลายทั้งตำบล

2.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงชนทั้งตำบล

2.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยยางทั้งตำบล

2.2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพังขว้างทั้งตำบล

2.2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงมะไฟทั้งตำบล

2.2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกก่องทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปิยะ กล้าประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษา การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี และ

4) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงด้านความสามารถในการให้บริการ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้แก่ อปท.จำนวน 5 แห่ง ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลนครรังสิต เทศบาลเมืองบึงยี่โถ เทศบาลตำบลสามโคก และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)คลองห้า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด จำนวน 400 ชุด นำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ตลอดจน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางเศรษฐศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่ (ใช้ผลของ VRS) มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 ใน 5 ด้านตามลำดับ คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม และการท่องเที่ยว (4) ด้านการสาธารณสุข และ (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีประสิทธิภาพในการให้บริการต่ำกว่าร้อยละ 90 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการให้บริการของ อปท. จังหวัดปทุมธานี (ใช้ผลของ VRS)
ต่ำกว่า ร้อยละ 90 มี 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน 3. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผลจากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน ค่าเฉลี่ยขนาดพื้นที่ รับผิดชอบ คือ 322.23 ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรและจำนวนครัวเรือนที่ อบจ. รับผิดชอบมี

จำนวนมากกว่า อบต. จำนวนเจ้าหน้าที่ประจำและชั่วคราว อบจ. มีการจ้างเจ้าหน้าที่มากกว่า และรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากร อบจ. ก็มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเช่นกัน ในส่วนของการจัดสรรงบประมาณของ อบจ. และ อบต. มีความคล้ายคลึงกันคือ ให้น้ำหนักในการจัดสรรบประมาณด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน อันดับแรก รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม และการท่องเที่ยว และด้านการสาธารณสุข มีความแตกต่างในส่วนของการจัดสรรงบประมาณด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ อบจ. จะให้ความสำคัญมากกว่าด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ซึ่งตรงกันข้ามกับ อบต. ที่เน้นการจัดงบประมาณด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากกว่าด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม และการท่องเที่ยว และ 4. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงด้านความสามารถในการให้บริการ ผลการศึกษาพบว่า 1. การเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะในกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีนั้นควรส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน โดยเชิญผู้ที่มีความรู้ มาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการค้า การลงทุน การตลาด กับประชาชน 2. ทาง อปท.ควรจัดให้มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ของเกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบันผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำมาก ทำให้เกษตรกรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน 3. ผู้นำควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนในแต่ละหมู่บ้านต่างมีแนวคิดและทราบปัญหาในแต่ละหมู่บ้านได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ดังนั้น อบจ. ควรให้โอกาสประชาชนเข้ามามีสวนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นได้ 4. อปท. ควรทำการขุดลอกคูคลองเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำแล้ง เนื่องจากตอนนี้น้ำในคลองไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค 5. อปท.ควรจัดเจ้าหน้าที่อาสาสมัครที่คอยดูแลด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบัน มีการโจรกรรมเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างบ่อยครั้ง และ 6) ควรจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทำเป็นประจำ ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

ปริศนา พิมพา (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 3) ศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมินเข้าใจตรวจสอบได้

ศิริพงศ์ สมพีรพันธ (2559) ได้ทำการศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิวรรธ์ พุทธานุ (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองอิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสุรินทร์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.91 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี x2/df=0.786, CFI=1.00, GFI=0.99, AGFI=0.98, RMSEA=0.000 และ SRMR=0.0050

วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง 2) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง การศึกษาครั้งนี้ใช้วิจัยเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1) ผลการศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่าง 346 คน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.24) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย=3.46) รองลงมาคือ ด้านความคิดระบบ (ค่าเฉลี่ย=3.44) ส่วนด้านความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย=3.39) และด้านค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย=3.39) 2) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 และด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการอธิบายประสิทธิผลองค์การประมาณร้อยละ 67.3 (Adjust R2=0.673)

กรรณิกา เหมืองทอง (2560) ได้ทำการศึกษา การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเสนอแนวทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มสำหรับเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบ แบบสอบถาม 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ระดับมาก และจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มพบว่า ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหาไม่ได้นำผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหาการชะลอการให้ทุนการศึกษา มิได้จัดให้มีสวัสดิการเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมี การพัฒนาด้านการศึกษา และพบว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัวในการศึกษา เล่าเรียนจึงถือว่าเป็นการพัฒนาด้วยตนเอง และอีกปัญหาหนึ่ง คือ ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาไม่ได้สอบถามความต้องการเข้ารับ การฝึกอบรมหรือการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทำให้การฝึกอบรมในครั้งนั้นไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และอีกหนึ่งประเด็นปัญหาที่สำคัญในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีสำหรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

สำหรับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาที่สำคัญ ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงาน การใช้คะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นตัวชี้วัด ส่งเสริมการฝึกอบรมโดยการสอบถามความต้องการฝึกอบรมให้ตรงตามหลักสูตรที่ฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และป้องกันการกระทำผิดวินัย จัดให้มีกิจกรรมภายในหรือระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความ

สามัคคีของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การทุกกลุ่ม เปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างฝ่าย บริหารกับพนักงานเพื่อให้รับทราบความต้องการ สร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตั้งงบประมาณ ในการพัฒนาบุคคลกรให้เพียงพอต่อความต้องการและจัดสวัสดิการกองทุนหมุนเวียนเพื่อใช้เป็นทุน ในการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

พิพรรธน์ พิเชฐศิรประภา และ ชุติมา นุตยะสกุล (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราการ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และ (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน และความยั่งยืนของชุมชน มีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยพหุคูณกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อความยั่งยืนของชุมชนมีร้อยละ 49.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชนคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 18 คน ผลการศึกษาในทิศทางเดียวกัน พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน การพัฒนาผู้นำชุมชน และการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ตามลำดับที่จะส่งผลต่อความยั่งยืนของชุมชน จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ทำการศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ

จอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยประชากรศาสตร์ สมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36–40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 –10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท สังกัดสานักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (μ=4.21, σ=0.46) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (μ =3.74, σ=0.45) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (μ=3.74, σ=0.39) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว (μ =3.98, σ=0.41) ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการ ที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ร้อยละ60.0 ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ร้อยละ 29.3

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของ

บุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) สร้างข้อเสนอเชิงนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านการจัดองค์การ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการสั่งการหรือการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ

ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนาโภคิน (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์การศึกษาครั้งนี้เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย และ (2) หาปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ซึ่งมากกว่าเพศหญิง 55.00 ส่วนอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 41–50 ปี สำหรับสถานะภาพ 57.00 จะโสด และระดับการศึกษา 55.00 จะศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35.30 จะอยู่ในช่วงรายได้สูงกว่า 35,000 บาทต่อเดือน สำหรับระดับตำแหน่งงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 94.80 จะอยู่ระดับ 4 นอกจากนี้ระยะในการปฏิบัติงาน 39.50 จะอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี มากที่สุด สำหรับผลการวิเคราะห์ พบว่าประสิทธิภาพ

ในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.441 (2) ปัจจัยความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้ต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทยเมื่อนำข้อมูลไปวางแผน หรือกำหนดเกณฑ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหน่วยงานตนเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นงนภัส ภิญโญ (2562) ได้ทำการศึกษา กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานที่นำการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมารวมเข้าด้วยกันในรูปแบบของแบบแผนรองรับภายใน เพื่อช่วยให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องชัดเจนมากขึ้น ผลการวิจัยสรุปว่า ระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมสามารถดำเนินงานไปได้ตามแผนงาน หลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม สามารถจัดสรรบุคคล และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ดิเรก ธรรมารักษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1) 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) และ

2) การศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการวางแผนการประชุมบุคลากรในองค์กรเป็นประจาทุกเดือน เพื่อขอรับทราบปัญหาข้อเสนอแนะ และมอบนโยบายเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายใน เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อพบปะสังสรรค์และนันทนาการร่วมกัน จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.03) 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด (β =.873) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (β=.360) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ =.689 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันทำนายได้ 68.90 %

ปองใจ ปากเมย (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.90) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.59) 2) สัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$ =4.10) รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\overline{X}$ =3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$ =3.82) 3) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (β=.285) ด้านวัฒนธรรมปรับตัว (β=.225) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (β=.159) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.10 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา (β =.638) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (β=.338) มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 52.50

งานวิจัยต่างประเทศ

Crawford (1999, pp. 49–51) ได้ศึกษาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อศึกษาทั้งวิธีการที่นุ่มนวลและแข็งกร้าวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา พบว่า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นทำได้ทั้งวิธีการที่นุ่มนวลและแข็งกร้าว อุปสรรคโดยทั่วไปเกิดจากนโยบายและการปฏิบัติของบริษัทที่มีแนวทางและการปฏิบัติแตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างในการปฏิบัติในแต่ละประเทศน้อยมาก อุปสรรคที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่ขึ้นกับการแข่งขันทางธุรกิจทั้งในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ โดยเฉพาะการตกต่ำของระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

Jayaram et al. (1999) ได้ศึกษา ผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานของอุตสาหกรรมในอเมริกาเหนือ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรายใหญ่ทั้ง 3 ราย ในอเมริกาเหนือมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้วยการใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับ 5 ปัจจัยที่จะสามารถทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจมีความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพสินค้า (2) ความยืดหยุ่น (3) ต้นทุน (4) เวลาในการดำเนินงาน (5) บุคคล ซึ่งจากการวิจัยพบว่าด้านบุคคลเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของธุรกิจ

Schroeder (2003) ได้ศึกษา ผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานที่มีวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญซึ่งผลกระทบจากการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องของผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานข้ามประเทศ และข้ามประเภทอุตสาหกรรมให้สามารถประสบความสำเร็จควรคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจภายใต้ความแตกต่างของแต่ละประเทศ และแต่ละประเภทอุตสาหกรรม โดยมีวิธีการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบด้วยกัน 7 ด้าน ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถประสบความสำเร็จ ได้แก่ (1) ด้านสวัสดิการ (2) การคัดเลือกบุคลากร (3) การทำงานเป็นทีม (4) การบริหารผลตอบแทน (5) การพัฒนา (6) ฝึกอบรม สถานภาพบุคคล (7) การบริหารการเงิน

Rajaratnam (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสหกรณ์: ความสัมพันธ์เชิงบวก และเชิงลบ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านการให้รางวัล ในส่วนของกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ ด้านการประนีประนอมกับองค์กร ผลการวิจัยนี้สามารถสรุปว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

Dehghani, Gharooni & Arabzadeh (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ขีดความสามารถพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 165 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

สรุป จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ จะก่อให้องค์การมีการดำเนินงานการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของ Ivancevich, J. M. (1998) และ 2) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 891 คน (ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137)

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่าง

มากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลตำบลดงมะไฟ	96	29
เทศบาลตำบลท่าแร่	61	18
เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	33	10
เทศบาลตำบลเชียงเครือ	77	23
เทศบาลตำบลงิ้วด่อน	45	13
เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	42	13
เทศบาลตำบลหนองลาด	85	26
เทศบาลตำบลฮางโฮง	46	14
เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	33	10
องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	58	17
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	49	15
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	22	7
องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	28	8
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	68	20
องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	80	24
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	42	13
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง	26	8
รวม	891	268

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open–ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของ Ivancevich, J. M. (1998) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

3.2 เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562 ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า –1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

5.5 ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) (เลขที่ใบรับรอง 063/2564)

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียง

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.397–.874

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.397–0.842

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.399–0.874

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2–3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha–Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ธนะชัยขันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบต่อละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .855

2) แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .912

3) แบบสอบถามประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .733

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 17 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item–objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร และ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดำเนินการโดย

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(N\sum x^2 - (\sum x)^2\right)\left(N\sum y^2 - (\sum y)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และชุดที่ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง –1 ถึง+1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่ากว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, หน้า 370) พิจารณาจากค่า Varianec Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.023 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .494 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

1. กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตาม ข้อตกลงเบื้องต้น

3. มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin–Watson เท่ากับ 1.889 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.2 การศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชยบัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y–intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i$ หรือจะได้ว่า

$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
HRM	แทน	ผลรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
HRM_1	แทน	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์
HRM_2	แทน	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
HRM_3	แทน	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

HRM_4	แทน	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์
LPA	แทน	ผลรวมของประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
LPA_1	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการ
LPA_2	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
LPA_3	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
LPA_4	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริการสาธารณะ
LPA_5	แทน	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านธรรมาภิบาล
P–Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=268)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	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. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้		
– 1–5 ปี	32	11.94
– 6–10 ปี	72	26.86
– 11–20 ปี	140	52.24
– 21 ปี ขึ้นไป	24	8.96

ตาราง 7 (ต่อ)

(n=268)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
– เทศบาลตำบลดงมะไฟ	29	10.82
– เทศบาลตำบลท่าแร่	18	6.72
– เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	10	3.73
– เทศบาลตำบลเชียงเครือ	23	8.58
– เทศบาลตำบลงิ้วด่อน	13	4.85
– เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	13	4.85
– เทศบาลตำบลหนองลาด	26	9.70
– เทศบาลตำบลฮางโฮง	14	5.22
– เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	10	3.73
– องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	17	6.34
– องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	15	5.60
– องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	7	2.61
– องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	8	2.99
– องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	20	7.46
– องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	24	8.96
– องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	13	4.85
– องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง	8	2.99
รวม	268	100.00

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.72 และเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.28

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.37 อายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 70 คน

คิดเป็นร้อยละ 26.12 อายุระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.79 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 60.82 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.19 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11–20 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.24 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6–10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1–5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลดงมะไฟ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.82 รองลงมาคือ สังกัดเทศบาลตำบลหนองลาด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.72 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.37 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.82 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.24 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลดงมะไฟ คิดเป็นร้อยละ 10.82

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 8–12

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายด้าน

(n=268)

ด้านที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	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	การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	3.84	0.70	มาก
รวม		3.89	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.84) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ = 3.81) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.80) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ

(n=268)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	4.08	0.72	มาก
2	ระบบการสรรหาขององค์กรท่านให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มี ความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน	4.11	0.72	มาก
3	องค์กรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น	4.12	0.76	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.02	0.86	มาก
5	องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	3.90	0.87	มาก
6	องค์กรมีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบ สัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะกับความต้องการใน ตำแหน่งที่เปิดรับ	4.07	0.81	มาก
7	ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน	4.10	0.74	มาก
รวม		4.06	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.06) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น ($\overline{X}$ =4.12) รองลงมาคือ ระบบการสรรหาขององค์กรท่านให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มี ความรู้ ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ =3.90)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ

(n=268)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.70	0.84	มาก
2	องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน	4.00	0.75	มาก
3	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.76	0.86	มาก
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด ฯลฯ	3.86	0.86	มาก
5	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้	3.69	0.87	มาก
รวม		3.80	0.69	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด ฯลฯ ($\overline{X}$ =3.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ($\overline{X}$ =3.69)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ

(n=268)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	3.79	0.81	มาก
2	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.85	0.78	มาก
3	องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงาน ได้ดีขึ้น	3.83	0.82	มาก
4	องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	3.78	0.84	มาก
5	องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	3.79	0.88	มาก
รวม		3.81	0.72	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ =3.85) รองลงมาคือ องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงาน ได้ดีขึ้น ($\overline{X}$ =3.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ($\overline{X}$ =3.78)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ

(n=268)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	3.87	0.85	มาก
2	องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.90	0.78	มาก
3	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.82	มาก
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม	3.78	0.86	มาก
รวม		3.84	0.70	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ =3.90) รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ($\overline{X}$ =3.87) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม ($\overline{X}$ =3.78)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 13–18

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

(n=268)

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\overline{X}$	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

จากตาราง 13 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =3.98) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\overline{X}$ =3.90) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\overline{X}$ =3.85) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\overline{X}$ =3.61) และด้านธรรมาภิบาล ($\overline{X}$ =3.58) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ รายข้อ

(n=268)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี	4.12	0.72	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ	4.03	0.83	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียน	3.88	0.79	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชน	4.03	0.70	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	3.95	0.81	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.89	0.81	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	3.95	0.76	มาก
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจ	3.99	0.82	มาก
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด	3.95	0.83	มาก
รวม		3.98	0.58	มาก

จากตาราง 14 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ($\overline{X}$ =4.12) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชน ($\overline{X}$ =4.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียน ($\overline{X}$ =3.88)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา รายข้อ

(n=268)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.99	0.70	มาก
2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.77	0.72	มาก
3	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.72	0.78	มาก
4	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.89	0.72	มาก
5	ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.73	0.75	มาก
6	การดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น	3.99	0.76	มาก
รวม		3.85	0.61	มาก

จากตาราง 15 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\overline{X}$ =3.99) รองลงมาคือ การดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น ($\overline{X}$ =3.993) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ($\overline{X}$ =3.72)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง รายข้อ

(n=268)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้	3.60	.817	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณ	3.66	.799	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการพัสดุ	3.60	.803	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรายจ่าย	3.60	.818	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	3.65	.823	มาก
6	บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	3.64	.882	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบไม่มีข้อทักท้วง	3.62	.805	มาก
8	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้	3.50	.902	ปานกลาง
รวม		3.61	0.71	มาก

จากตาราง 16 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณ ($\overline{X}$ =3.66) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน ($\overline{X}$ =3.65) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้ ($\overline{X}$ =3.50) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ รายข้อ

(n=268)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	โครงสร้างพื้นฐาน	3.91	0.73	มาก
2	งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.95	0.74	มาก
3	การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	3.85	0.70	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.92	0.72	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย	3.91	0.71	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	3.85	0.68	มาก
รวม		3.90	0.62	มาก

จากตาราง 17 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\overline{X}$ =3.95) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\overline{X}$ =3.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ($\overline{X}$ =3.85)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล รายข้อ

(n=268)

ด้านที่	ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรม	3.66	0.79	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	3.63	0.83	มาก
3	การมีส่วนร่วมของประชาชน	3.54	0.88	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการให้บริการ	3.54	0.92	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน	3.61	0.90	มาก
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด	3.51	0.86	มาก
รวม		3.58	0.72	มาก

จากตาราง 18 พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรม ($\overline{X}$ =3.66) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ($\overline{X}$ =3.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด ($\overline{X}$ =3.51)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 19–20

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2–tailed) หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2–tailed) มีค่ามากกว่ากว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 56)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตัวแปร	HRM_1	HRM_2	HRM_3	HRM_4	HRM	LPA_1	LPA_2	LPA_3	LPA_4	LPA_5	LPA
Mean	4.06	3.80	3.81	3.84	3.89	3.98	3.85	3.61	3.90	3.58	3.79
S.D.	0.64	0.69	0.72	0.70	0.59	0.58	0.61	0.71	0.62	0.72	0.55
HRM_1	1	.611**	.616**	.727**	.881**	.546**	.528**	.499**	.524**	.465**	.602**
HRM_2		1	.584**	.767**	.849**	.542**	.637**	.605**	.557**	.564**	.681**
HRM_3			1	.607**	.819**	.468**	.463**	.567**	.457**	.540**	.592**
HRM_4				1	.885**	.599**	.639**	.691**	.611**	.593**	.639**
HRM					1	.624**	.652**	.675**	.620**	.621**	.652**
LPA_1						1	.676**	.590**	.650**	.543**	.622**
LPA_2							1	.655**	.772**	.658**	.663**
LPA_3								1	.618**	.799**	.679**
LPA_4									1	.618**	.637**
LPA_5										1	.653**
LPA											1

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม (HRM) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.652)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (HRM_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.602)

2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (HRM_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.681)

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.592)

4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (HRM_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.639)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม (HRM) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวม (LPA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r=.652) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.165	.147		7.934	.000		
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (HRM_1	.041	.052	.047	.788	.431	.300	3.333
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (HRM_2)	.175	.050	.221	3.531	.000*	.378	2.642
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRM_3)	.131	.040	.173	3.256	.001*	.201	4.967
การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (HRM_4)	.336	.056	.430	6.045	.000*	.246	4.062
R=774, $R^{2=}$.599, $R^{2Adj=}$.593, F=98.319, Sig.=.000**							

จากตาราง 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (β=.430) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (β=.221) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (β=.173) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (Adjusted R^2 = .593) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.165 + .175*(HRM_2) + .131*(HRM_3) + .336*(HRM_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .221*(HRM_2) + .173*(HRM_3) + .430*(HRM_4)$$

ส่วนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	ปฏิเสธ
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	ยอมรับ
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	ยอมรับ
4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 268)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	168	62.69
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	100	37.31
รวม	268	100.00

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 268 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 62.69 ส่วนที่เหลือจำนวน 100 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 37.31

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคนได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้กับพนักงานได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเชิญตัวแทนประชาชนในแต่ละอำเภอเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหาและความต้องการในท้องถิ่น และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประชาคมและลงพื้นที่พบปะประชาชนเพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ให้มากขึ้นกว่านี้

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง

8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาต่าง ๆ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ในหมู่บ้านให้มากขึ้น เช่น การประกาศผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

10. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้มากที่สุด รวมทั้งการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนเพื่ออำนวยความสะดวกปลอดภัยในการใช้สัญจร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.72 มีอายุระหว่าง 41–50 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.37 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.82 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11–20 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.24 และปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลดงมะไฟ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.82

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.84) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.81) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.80) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =3.98) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\overline{X}$ =3.90) ด้านการ

บริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\overline{X}$ =3.85) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\overline{X}$ =3.61) และด้านธรรมาภิบาล ($\overline{X}$ =3.58) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (β=.430) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (β=.221) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (β=.173) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (Adjusted R^2 = .593) ส่วนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =4.06) รองลงมาคือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.84) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.81) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ =3.80) ตามลำดับ

โดยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น ($\overline{X}$ =4.12) รองลงมาคือ ระบบการสรรหาขององค์กรท่านให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มี ความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ =3.90) ส่วนด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่

ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด ฯลฯ ($\overline{X}$ =3.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ($\overline{X}$ =3.69)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ทุกแห่ง ได้ดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยกำหนดผ่านทางหนังสือสั่งการ ที่สั่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากาลัง 3 ปี สำหรับบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และมีการจัดทำแผนอัตรากาลังพนักงานจ้าง 4 ปี สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งการทำแผนอัตรากาลัง 3 ปี หรือแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี มีลักษณะเหมือนพิธีการมากกว่าเป็นการทำตามหลักวิชาการที่มีเทคนิควิธีการวิเคราะห์และจัดทำที่เหมาะสม โดยแสดงกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดอยู่ในแผนอัตรากำลังเดียวกัน และมีการกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด อยู่ส่วนราชการใด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความยากง่ายของงานตาม ความเหมาะสมและความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง โดยได้รับการสรรหาบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในการประเมินด้านการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินด้านค่าตอบแทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครได้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ตามประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และในขณะที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีระบบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน ในส่วนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทน อื่นๆ ประเมินด้านค่าตอบแทน ได้มีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรมเนื่องจาก เป็นการจ่ายตามระเบียบที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ทุกแห่งได้มีการส่งเสริม ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยก็มีการนำบุคลากรที่ได้มานั้นไปสู่การพัฒนา ทั้งจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน โดยส่วนขององค์การได้จัดทำขึ้นเอง หรือส่งไปยังหน่วยงานที่มีการจัดให้ ทั้งยังส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับสูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย หลังจากที่มีการพัฒนาแล้ว ก็ยังมีการประเมินผล และควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา แล้วต้องมีการสรุปนำเอาองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นนำเสนอผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนงานที่ตนสังกัด และติดตามการปรับปรุงงานในด้านที่รับการอบรมมาอีกครั้งหนึ่งด้วย ว่ามีการพัฒนาขึ้นหรือไม่หลักจากที่ได้รับการอบรม พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแล้ว ในส่วนของการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ทุกแห่ง มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนตำบลและระหว่างพนักงาน ด้วยกันเอง โดยได้จัดมีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อชี้แจงข้อราชการให้พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้างทราบ และติดตามผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายและมีการสร้างสุขภาพและ ความปลอดภัยให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยได้ตั้งงบประมาณเกี่ยวกับค่าสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ สิทธิการรักษาพยาบาลทั้งของตนเอง และบุคคลในครอบครัวซึ่งในปัจจุบันเป็นสิทธิเบิกจ่ายตรง รวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปีตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ในส่วนของพนักงานจ้างได้ตั้งงบประมาณเพื่อสมทบประกันสังคมให้กับ พนักงานจ้างทุก

คน การดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีระบบการดำเนินการทางวินัยโดยได้ดำเนินการจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เพื่อเสริมสร้าง กำกับ ควบคุมพฤติกรรมพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก 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) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองใจ ปากเมย (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า สัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$ =4.10) รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\overline{X}$ =3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$ =3.82) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภัส ภิญโญ (2562) ได้ทำการศึกษา กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปว่า ระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพรรธน์ พิเชฐศิรประภา และ ชุติมา นุตยะสกุล (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราการ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาทีมและกลุ่มชุมชน และความยั่งยืนของชุมชนมีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา เหมืองทอง

(2560) ได้ทำการศึกษา การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร ผลการวิจัยพบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมผลการประเมินอยู่ระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =3.98) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\overline{X}$ =3.90) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\overline{X}$ =3.85) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\overline{X}$ =3.61) และด้านธรรมาภิบาล ($\overline{X}$ =3.58)

โดยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสุงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ($\overline{X}$ =4.12) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชน ($\overline{X}$ =4.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียน ($\overline{X}$ =3.88) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านธรรมาภิบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรม ($\overline{X}$ =3.66) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ($\overline{X}$ =3.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด ($\overline{X}$ =3.51)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้มีการดำเนินการบริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะกระทำได้ มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงาน โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหารในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความสามารถและทัศนคติให้

เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร มีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งมีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทุกคนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดแนวนโยบายของผู้บริหารฯ ระเบียบ กฎหมาย เป็นแนวทางการบริหารงาน และในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหาร คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและปลัดเทศบาลตำบล ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ นอกจากนั้นได้ทำการเผยแพร่ข้อบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้งข่าวสารราชการให้แก่ประชาชนเพื่อทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้ทำการเผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ประชาชนรู้ว่ามีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ต้องใช้เอกสารอะไร และต้องใช้ระยะเวลานานเท่าใด ได้ทำการเผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ ได้ทำการเผยแพร่เอกสารการจัดซื้อ จัดจ้าง โดยเฉพาะการสอบราคาหรือประกวดราคา ได้ทำการเผยแพร่ข้อมูลด้านการเงิน การคลัง และเผยแพร่ข้อมูลอื่นที่ เห็นว่า ควรเปิดเผยและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2562) ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุด 93.67 และต่ำสุด 83.51 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ทำการศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร

ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งการหรืออำนวยการ และด้านการจัดองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา พิมพา (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ กล้าประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษา การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ (ใช้ผลของ VRS) มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 90 ใน 5 ด้านตามลำดับ คือ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค (2) ด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรม และการท่องเที่ยว (4) ด้านการสาธารณสุข และ (5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีประสิทธิภาพในการให้บริการต่ำกว่าร้อยละ 90 เพียง 2 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และ (2) ด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร พบว่า พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (β=.430) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (β =.221) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (β =.173) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (Adjusted R^2 = .593) ส่วนอีกร้อยละ 40.70 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสาหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึ่งพาธำรงรักษาให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 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 ด้านการศึกษาล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การทั้งสิ้น การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์การ ผลลัพธ์สุดท้ายคือ สังคม ให้การยอมรับองค์การ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันความสำเร็จให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ๆ ที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ สมพีรพันธ (2559) ได้ทำการศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบ

สมมติฐานพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ 0.01 รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 และด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการอธิบายประสิทธิผลองค์การประมาณร้อยละ 67.30 (Adjust R2=0.673) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธ์ พุทธานุ (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.91 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.01 และ 2) แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี x^2/df=0.786, CFI=1.00, GFI=0.99, AGFI=0.98, RMSEA=0.000 และ SRMR=0.0050 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนาโภคิน (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้ต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทยเมื่อนาข้อมูลไปวางแผน หรือกำหนดเกณฑ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหน่วยงานตนเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เห็นหน้าที่

พื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหามีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทั้งการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการบรรจุแต่งตั้งให้บุคคลเข้าทำงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีการสรรหา โดยถือได้ว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ทุกองค์กรต้องมี ถ้าหากว่าไม่มีกระบวนการนี้ ทุกองค์กรก็จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ โดยควรเน้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อเป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะทั่วไป ทัศนคติ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ควรพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารงานด้วยความโปร่งใส่ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการถูกชี้มูลความผิด เพื่อมาตรฐานการให้บริการในหน่วยงาน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ตามลำดับ

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ควรมีการประชาคมและลงพื้นที่พบปะประชาชนเพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ให้มากขึ้น

ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง และควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิกา เหมืองทอง. (2560). *การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ลำปาง: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

กัลยา วานิชยบัญชา. (2553). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา. (2545). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

โกวิทย์ พวงงาม (2546). *การกระจายอานาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.* กรุงเทพฯ: บริษัท ดวงกมลสมัย จำกัด.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development).* พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิตรลดา อมรวัฒนา. (2553). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์: กรณีศึกษาบริษัทภายใต้อุตสาหกรรมที่ใช้ เทคโนโลยีระดับต่ำกับ อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง. วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(125), 46–78.

ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนาโภคิน. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ดิเรก ธรรมารักษ์. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นงนภัส ภิญโญ. (2562). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นพพร ธนะชัยขันธ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

ปริศนา พิมพา. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปองใจ ปากเมย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัณณทัต นอขุนทด. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา*. โครงงานของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ปิยะ กล้าประเสริฐ. (2558). *การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พนา ดุลยพัชร์. (2556). *เอกสารประกอบการสอน รหัส HR11102 วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management.* อุดรธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พนัส หันนาคิน. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิพรรธน์ พิเชฐศิรประภา และ ชุติมา นุตยะสกุล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนของชุมชน ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* รายงานการวิจัย. ฉะเชิงเทรา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกากับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุติธรรม ปัทมะ. (2558). การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น (The Local Administrative Reform). *บทความวิชาการ,* 5(8), 18–19.

วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง.* รายงานการวิจัย. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย สุขตาม. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.* รายงานการวิจัย. สุรินทร์: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วิชัย ดิสสระ. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิวรรธ์ พุทธานุ. (2560). *อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์.* รายงานการวิจัย. ศรีสะเกษ: สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ศูนย์ศรีสะเกษ.

ศิริพงศ์ สมพีรพันธ. (2560). *กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาค การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2545). *การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน (อี พี เอ ปริทัศน์ เล่มที่ 3).* กรุงเทพฯ: คบไฟ.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). *หลักการบริหารเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: ส้มหวาน.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุนันทา เลาวหนันทน์. (2556). *การพัฒนาองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คสโตร์.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2561). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี.* รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2553). *รายงานประจำปี 2553 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (2560). *ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2560*. สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (2561). *ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2561*. สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (2562). *ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ. 2562*. สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (2563). *รายงานประจำปี 2563 สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร*: สกลนคร: สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร.

อดิพงษ์ ฐิติพิทยา. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.

Bernadin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human resource management: An experiential approach* (2nd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.

Best, J.W. (1993). *Research in Education.* Boston, M.A.: Allyn and Bacon.

Boxall, P.; Purcell, J. and Wright, P. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.

Byars, L.L. and Leslie, W.Rue. (2000). *Human Resource Management* 8th ed. Illinois: Richard D. Irwin Inc..

Crawford, J. (1999). Co-Parent Adoptions by Same-Sex Couples: From Loophole to Law. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services.* 80 (3): 271-278.

Christensen, P. H. (2006). Knowledge sharing: Moving away from the obsession with best practices. *Journal of Knowledge Management*, 11(1), 36–47.

Dehghani, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education.* Retrieved from จาก www.sciencedirect.com.

Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Upper Saddle River; New Jersey: Prentice–Hall.

Dessler, Gary. (2000). *A Framework for Human Resource Management (1st ed.). Upper Saddle River*, New Jersey: Pearson Education

_____. (2009). A Framework for Human Resource Management (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Fisher, C.D.; Schoenfeldt, L.F. and Shaw, J.B. (1999). *Human Resource Management.* 4th Edition. Boston: Houghton Mifflin

Hollaway, W. (1951). *State and Local Government in the United State.* New York: McGraw–Hill.

Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management*. Boston: Irwin McGraw–Hill.

Mejia,, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (1995). *Managing human resources* (3rd ed.). Delhi: Pearrson Education.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic.

Mondy, Noe, and Premeaux (1999). *Human Resonrce Management.* Upper Saddle River NJ : Simon and Schuster.

Noe A. et al., Raymond. (2003). *Human resource management: gaining a Competitive Advantage*. New York. McGraw–Hill.

Raymond Noe A. et al. (2003). *Human resource management: gaining a Competitive Advantage.* New York. McGraw–Hill.

Rue, L. W., & Byars, L. L. (2000). *Management: Skill and application* (9th ed.). North America: McGraw–Hill.

Schermerhorn. J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). USA: Wiley and Sons.

Sallis,E. and Sallis, K. (1990). *People in Organization. 2nd ed.* London: Mcmillan.

Serim, H., Demirbag, O. & Yozgat, U. (2014). *The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and The Moderating Role of Social Exchange in This Effect.* Retrieved from จาก www.sciencedirect.com.

Watson, J. (2010). *A case study: Developing learning objects with an explicit learning design.* [Online]. Available: http://www.ejel.org. (2021, April 26).

William A. Robson. (1953). Local Government. In *Encyclopedia of Social science.* New York: The Macmillan.

William V. Holloway. (1959). *State and Local government in the United States.* New York: Mc Graw–Hill.

Wit, Daniel. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration* . Bangkok: Kurusapha Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๙๓๖ ๑๙๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๙๓๖ ๑๙๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ม.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๘๓๖ ๑๙๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๙๓๖ ๓๙๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญศรณ์ สวัสดิ์โอสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๙๓๖ ๑๙๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอบ้านม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๙๓๖ ๑๙๓๖

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐพล อินธิแสง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **“อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายณัฐพล อินธิแสง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๙๓๖ ๑๙๓๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๔

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
(The Influence of Human Resource Management Affecting Operational Efficiency of Local Government Organizations in Mueang Sakon Nakhon Sakon Nakhon Province)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายณัฐพล อินธิแสง

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕
ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๗๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

5. ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่อง
อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

****

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายณัฐพล อินธิแสง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 11
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❐ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 31–40 ปี

☐ 41–50 ปี ☐ 51–60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

☐ 1–5 ปี ☐ 6–10 ปี

☐ 11–20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด

☐ เทศบาลตำบลดงมะไฟ ☐ เทศบาลตำบลท่าแร่

☐ เทศบาลตำบลธาตุนาเวง ☐ เทศบาลตำบลเชียงเครือ

☐ เทศบาลตำบลงิ้วด่อน ☐ เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง

☐ เทศบาลตำบลหนองลาด ☐ เทศบาลตำบลฮางโฮง

☐ เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ว่ามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของ ซึ่งกำหนดระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์						
1	องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง					
2	ระบบการสรรหาขององค์กรท่านให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มี ความรู้ ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน					
3	องค์กรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น					
4	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)						
5	องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้					
6	องค์กรมีวิธีการการสอบข้อเขียน หรือการสอบ สัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะกับความต้องการใน ตำแหน่งที่เปิดรับ					
7	ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน					
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์						
1	องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
2	องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและ จ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน					
3	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด ฯลฯ					
5	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
1	พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
2	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร					
3	องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงาน ได้ดีขึ้น					
4	องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง					
5	องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมี ทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป					
การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์						
1	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย					
2	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3	ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริหารจัดการ						
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ					
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียน					
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชน					
5	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน					
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริหารจัดการ (ต่อ)						
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจ					
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด					
การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา						
1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
3	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน					
4	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
5	ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
6	การดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น					
การบริหารงานการเงินและการคลัง						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณ					
3	หน่วยงานของท่านมีการพัสดุ					
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรายจ่าย					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน					
6	บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น					
7	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบไม่มีข้อทักท้วง					
8	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การบริการสาธารณะ						
1	โครงสร้างพื้นฐาน					
2	งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต					
3	การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว					
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย					
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม					
ธรรมาภิบาล						
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรม					
2	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร					
3	การมีส่วนร่วมของประชาชน					
4	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการให้บริการ					
5	หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน					
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร อย่างไรบ้าง โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****

ภาคผนวก ง
ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

4. การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

1. การบริหารจัดการ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

2. การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

3. การบริหารงานการเงินและการคลัง

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4. การบริการสาธารณะ

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

5. ธรรมาภิบาล

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(จากการทดลองใช้แบบสอบถาม 30 ชุด)
เรื่อง
อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	.767	ใช้ได้
	1.1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	.715	ใช้ได้
	1.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	.893	ใช้ได้
	1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.708	ใช้ได้
	1.4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	.912	ใช้ได้
2.	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	.864	ใช้ได้
	2.1 การบริหารจัดการ	.798	ใช้ได้
	2.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	.890	ใช้ได้
	2.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง	.789	ใช้ได้
	2.4 การบริการสาธารณะ	.915	ใช้ได้
	2.5 ธรรมาภิบาล	.773	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.855	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
เรื่อง
อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

****

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์		
1	องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	.756
2	ระบบการสรรหาขององค์กรท่านให้ความสำคัญในการสรรหาผู้มี ความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน	.429
3	องค์กรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น	.842
4	ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	.397
5	องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	.469
6	องค์กรมีวิธีการการสอบข้อเขียน หรือการสอบ สัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะกับความต้องการใน ตำแหน่งที่เปิดรับ	.688
7	ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน	.742

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์		
1	องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	.459
2	องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและ จ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน	.526
3	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.478
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด ฯลฯ	.659
5	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้	.398
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
1	พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและ ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	.723
2	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	.496
3	องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงาน ได้ดีขึ้น	.502
4	องค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง	.512
5	องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมี ทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	.481
การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์		
1	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	.653
2	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	.505
3	ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.508
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม	.522

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเมืองสกลนคร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
การบริหารจัดการ		
1	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี	.467
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ	.411
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียน	.488
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชน	.403
5	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน	.502
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.604
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	.632
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจ	.477
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด	.489
การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา		
1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	.432
2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	.408
3	คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	.399
4	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	.496
5	ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	.746
6	การดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น	.604

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
การบริหารงานการเงินและการคลัง		
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้	.632
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณ	.477
3	หน่วยงานของท่านมีการพัสดุ	.489
4	หน่วยงานของท่านมีการบริหารรายจ่าย	.417
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	.432
6	บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	.408
7	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบไม่มีข้อทักท้วง	.489
8	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของรายได้	.715
การบริการสาธารณะ		
4	โครงสร้างพื้นฐาน	.496
5	งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	.746
6	การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	.604
7	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	.632
8	หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย	.789
9	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	.489
ธรรมาภิบาล		
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรม	.432
2	หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	.408
3	การมีส่วนร่วมของประชาชน	.489
4	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการให้บริการ	.496
5	หน่วยงานของท่านมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน	.746
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด	.874

ภาคผนวก ช
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ที่มา : ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2555, หน้า 49)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ณัฐพล อินธิแสง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 เดือน มกราคม พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 297 หมู่ที่ 9 ตำบลโนนหอม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 09-9936-1936
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัดสกลนคร (หลังใหม่) ชั้น 3 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล 2 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2554	เจ้าหน้าที่โครงการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
– 2557	หน่วยไตเทียม โรงพยาบาลสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2558	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานส่งเสริมการ
– 2559	ปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัดสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2559	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
– ปัจจุบัน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัดสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร