

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTS OPERATIONAL EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF SINGBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PROVINCE

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ*, จีราพร สุขารมณ์, ธเรศวร ธนะสมบุรณ์, คำรบ ลียะวณิช

Nuttawat Siripornwut, Jiraporn Sukkarom, Taret Tanasomboon, Kamrob Siyawanich

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: nattawatsiri41@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน 3) ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.96 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 93.0 ($R^2 = 0.93$) โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = 0.92 + 0.04X_1 + 0.50X_2 + 0.17X_3 + 0.04X_4$ จากสมการพยากรณ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

คำสำคัญ: การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากร

Abstract

This study aims to study 1) Human resource management and the performance of Singburi Provincial Administrative Organization personnel. 2) The relationship between human resource

* Received March 10, 2024; Revised March 22, 2024; Accepted March 27, 2024



management and the performance of Singburi Provincial Administrative Organization personnel and 3) find the relationship between human resource management affecting the performance of Singburi Provincial Administrative Organization personnel. The research format is quantitative research. The sample consisted of 102 personnel from the Singburi Provincial Administrative Organization. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics used in the study include percentages, averages, standard deviations, correlation, coefficient analysis, hypothesis testing and multiple regression analysis. The analysis results found that 1) Human resource management and the performance of Singburi Provincial Administrative Organization personnel. Overall, it is at a high level, Work efficiency of personnel Overall it is at a high level. 2) Human resource management relationships that affect the performance of Singburi Provincial Administrative Organization personnel. It was found that they were related at a high level and in the same direction. 3) Multiple correlation coefficient relationship The multiple correlation coefficient (R) is equal to 0.96 and can explain 93.0 percent of the variation in human resource management of the Mukdahan Provincial Administrative Organization ($R^2 = 0.93$). The forecast equation can be written as follows: $Y = 0.92 + 0.04X_1 + 0.50X_2 + 0.17X_3 + 0.04X_4$. From the forecast equation, it can be inferred that the variable with the greatest influence on the performance of Singburi Provincial Administrative Organization personnel is training and development. Additionally, the results of the hypothesis test indicate that human resource management has a positive effect on personnel performance, consistently observed across all aspects and statistically significant at the 0.00 level.

Keyword: Management, Human Resources, Performance, Personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจการเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับ ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิด การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้นประเทศต่าง ๆ จึง มุ่งหวังที่จะมีทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประเทศชาติ การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ จากสภาพแวดล้อมของธุรกิจ เช่น โลกาภิวัตน์เทคโนโลยีสารสนเทศภาวะเศรษฐกิจ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจ สังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ มีการปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การและวิธีการบริหารจัดการ เนื่องจากรูปแบบ กระบวนการหรือแนวคิดทางธุรกิจที่เคยใช้และประสบความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมาอาจไม่สัมฤทธิ์ผลในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพราะเงื่อนไขต่าง ๆ ของการดำเนินธุรกิจได้เปลี่ยน

แปลงไป หากองค์การยังยึดติดอยู่กับรูปแบบการดำเนินงานที่เคยทำให้ประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ก็ยากที่จะรักษาความมั่นคงและการอยู่รอดในระยะยาวขององค์การไว้ได้ (ดิน พรมแสง, 2564) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้มีความเป็นอิสระในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งได้กำหนดไว้ในระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2549) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ประเมินผลความสำเร็จการดำเนินการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและทราบถึงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นตนเอง และนำผลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2549)

การที่องค์การจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (รัฐกาล กลิ่นหอม, 2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่จะสร้างคุณค่าขององค์กร และเป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรนั้น จะต้องเริ่มจากการมีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะช่วยสร้าง พัฒนาและรักษาความสามารถ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่สอดคล้องกับการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้สำเร็จได้ ซึ่งความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในท้ายที่สุดจะแสดงให้เห็นจากผลประกอบการขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถูกนำไปพัฒนาในการสร้างเครื่องมือการประเมินคุณค่าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น HR .Scorecard (Becker, E. et al., 2001)

สำหรับการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยทั่วไปมีลักษณะการบริหารที่สอดคล้องกับระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 2542 ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่บัญญัติไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตาม และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้มีการประเมินผลการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประจำทุกปี ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ได้ออกตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2565 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ผ่านการประเมินอยู่ในระดับดี (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี, 2565) สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีความสำคัญและควรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุภารกิจ



ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ว่าด้านใดเมื่อมีการพัฒนาแล้วส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อส่งผลให้ผลการประเมินของ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้อยู่ในระดับดีมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งในพื้นที่ และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบะเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา ประชากรในการศึกษา และเครื่องมือในการศึกษา

2. การดำเนินงาน ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

3. การรายงานผลการศึกษา เป็นขั้นตอนการจัดทำการรายงานผลการศึกษา จัดพิมพ์รูปเล่มนำเสนอ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยครบถ้วน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน 102 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 102 ชุด ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบปลายปิด เพื่อสำรวจลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นแบบปลายปิด ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต สเกล Likert Scale

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นแบบปลายปิด ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1967)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. สร้างร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC

4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่ได้รับคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ มีแหล่งที่มาข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) เป็นการใชแบบสอบถามไปทดสอบเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 102 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เก็บตามความเป็นจริง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล เพื่อหาค่าเฉลี่ย หาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์



การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.14	.58	มาก	1
2. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.71	.78	มาก	4
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.96	.55	มาก	2
4. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.92	.73	มาก	3
รวม	3.93	.63	มาก	

จำแนกตามรายด้านและรายข้อ มีดังนี้

1. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการสรรหาพนักงานจากภายในองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน รองลงมา คือ มีการสรรหาบุคคลจากแหล่งภายนอก ที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการระบุคุณสมบัติของผู้สมัครที่ชัดเจน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ด้วยวิธีการที่โปร่งใส และยุติธรรม ทั้งการทดสอบทาง วิชาการ และการสัมภาษณ์ และมีการรับโอน ย้าย การเลื่อนตำแหน่งและรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง ตามลำดับ

2. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรม ภายในให้แก่พนักงานโดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมา คือ มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่อง ความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีการสำรวจ รับฟังความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เพื่อการเข้าอบรมสัมมนาในด้านพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพและข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการดำเนินการประเมินอย่างเป็นธรรมและมีหลักฐานถูกต้อง ชัดเจน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า องค์กรประเมินผลโดยการเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการชี้แจง ข้อมูลการประเมินให้ได้รับทราบอย่างเป็นทางการ ตามลำดับ

4. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การให้ความสำคัญกับการจัดระบบการให้ ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ของพนักงาน รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นประเภทเดียวกันได้นอกจากเงินเดือนแล้ว องค์การมีการจ่าย ค่าตอบแทนด้านอื่น ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา อย่างเหมาะสม มีการดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ เมื่อบุคลากรเกษียณอายุราชการหรือถึงแก่กรรมอย่างรวดเร็ว และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล

5. เงินทาง เงินช่วยเหลือบุตร วันหยุดพักผ่อน ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการระบบการจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.76	.79	มาก	4
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.92	.59	มาก	2
3. ด้านการระบบการจัดการ	3.83	.68	มาก	3
4. ด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน	3.69	.78	มาก	5
5. ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน	4.14	.57	มาก	1
รวม	3.87	.55	มาก	

จำแนกตามรายด้านและรายข้อ มีดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมที่เหมาะสม หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการที่ดี และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และหน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจองค์กร และหน่วยงานของท่านมีทีมบริหารที่แข็งแกร่งและมีความสามารถสูงเท่ากัน ตามลำดับ

2. ด้านโครงสร้างขององค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานเป็นหมวดหมู่และจัดเป็นอย่างระบบ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดรายละเอียดงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการจัดโครงสร้างขององค์กร มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านการระบบการจัดการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดระบบการจัดการในการบริหารงานที่ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน



รองลงมา คือ มีการจัดผังโครงสร้างองค์กรที่หน่วยงาน เป็นแผนก ๆ ที่ชัดเจน หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติ และดำเนิน งานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และหน่วยงานมีการรวบรวมข้อมูลและพิจารณาผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ตามลำดับ

4. ด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดกิจกรรมในการสร้างคุณค่าและมูลค่าให้ได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดลำดับคุณค่าและมูลค่างานตามความสำคัญ หน่วยงานมีการประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง และตรวจสอบได้ มีการจัดและกำหนดกรอบเวลาในการสร้างคุณค่าและ มูลค่าของการปฏิบัติงาน และการค้นหาความจำเป็นและความคาดหวังด้านคุณค่าหรือมูลค่าเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด ตามลำดับ

5. ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยมีฐานคติที่ว่าทุกคน เท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยก กีดกัน ซึ่งกันและกัน หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน การให้ ข้อมูล การพูดคุย เพื่อการนำเสนองานที่เป็นมาตรฐานเดียวกับทุกระดับ ทุกสังกัด และพนักงานทุกคนได้รับการ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในมุมมองของกฎหมาย และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติ ในฐานะที่เป็น ปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรการในการปฏิบัติงานเดียวกัน เท่ากัน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และการทดสอบสมมติฐาน

1. ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดย r มีค่า 0.87, 0.95, 0.91, 0.80 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.00

2. ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.96 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 93.0 ($R^2 = 0.93$) โดยสามารถเขียนเป็นสม การพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$Y = 0.92 + 0.04X_1 + 0.50X_2 + 0.17X_3 + 0.04X_4$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อันดับรองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง รายละเอียด ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .50 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .17 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีการวางแผน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรอย่าเท่าเทียม ในการร่วมประชุม อบรม สัมมนา และเสนอความคิดเห็น มีการให้รางวัล การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา ขาลรัมย์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบล คูเมือง ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลโดยผู้บริหารมีการเปิดรับสมัครบุคลากรตามที่กำหนดในแผนโดยระบุคุณสมบัติอย่างชัดเจนทุกครั้ง และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมหรือฝึกอบรมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการดำเนินการทางวินัย อย่างโปร่งใสเป็นธรรมและมีหลักฐานถูกต้องชัดเจน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ (เดชา ขาลรัมย์, 2564)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีระบบเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพและความเจริญเติบโตขององค์กร ให้ความสำคัญและยอมรับและปฏิบัติตามให้มีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน และบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมโดยเน้นคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับ



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามที่หน่วยงานคาดหวัง ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีสูงขึ้น สอดคล้องกับ ประมุข พรหมพุย ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านรักษา อารังไว้ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน (ประมุข พรหมพุย, 2563)

ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.96 และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 93.0 ($R^2 = 0.93$) สมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้สูงที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อันดับรองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก สอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 คะแนน) ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 คะแนน) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันต่ำ ($r = 0.186$) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถรวมพยากรณ์ได้ดี โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.599 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.359 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 35.9 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา, 2561)

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากสมการพยากรณ์ $Y = 0.92 + 0.04X_1 + 0.50X_2 + 0.17X_3 + 0.04X_4$ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งที่จากสมการมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.17 หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.17 คะแนน ซึ่งมากกว่า ทุกด้าน เมื่อควบคุมอิทธิพลของทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านอื่น ๆ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ตามลำดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการระบบการจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดย r มีค่า 0.87, 0.95, 0.91, 0.80 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.96 สามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 93.0 ($R^2 = 0.93$) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ คือ $Y = 0.92 + 0.04X_1 + 0.50X_2 + 0.17X_3 + 0.04X_4$ และพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อันดับรองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ควรเปิดการสรรหา การรับโอนย้าย บุคลากรเพิ่มในตำแหน่งสายงานที่ต้องการจริง และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรเพื่อป้องกันการโอนย้ายของบุคลากร ควรค้นหาปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญในการจัดอบรม ซึ่งก่อนจัดหลักสูตรการอบรมจะต้องมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หากสามารถเก็บข้อมูลได้ครบจะทำให้สามารถแก้ไขได้โดยการอบรมพัฒนาบุคลากรขององค์กร และภายหลังจากการอบรมไปแล้วบุคลากรจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ควรดูแลด้านสวัสดิการของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจใน ปัจจุบันควรมีการพิจารณาทบทวนโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากรที่รับรู้ว่ามีเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ควรสนับสนุนให้เพิ่มทักษะความรู้ฝึกอบรมหรือเรียนต่อให้บุคลากร และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเชิงลึก และควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร



เอกสารอ้างอิง

- ดิน พรหมแสง. (2564). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เทเลอินโฟ มีเดีย จำกัด(มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดชา ขาลรัมย์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประมุข พรหมพูน. (2563). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วารสารศิลปการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 46-58.
- รัฐกาล กลิ่นหอม. (2553). การพัฒนาแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแหม อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2549). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี. (2565). การบริหารงานบุคคล 2565. สิงห์บุรี: ฝ่ายบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 5(2), 274-306.
- Becker, E. et al. (2001). The HRS corecard: Linking People, Strategy, and Performance. Boston: Harvard Business School Press.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.