

อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

The Influences of Human Resources Management on the Efficiency of Local
Government Organization in Na Klang District Nong Bua Lamphu Province

ชาญยุทธ หาญชนะ

Chanyut Hanchana

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

Pitchayabundit College

E-mail:chanyutchana148@gmail.com



Received: 6 March 2025; Revised: 24 March 2025; Accepted: 24 March 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ 3) ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 51.50

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstracts

This research aimed to: 1) study the level of human resource management in local administrative organizations in Naklang District Nong Bua Lamphu Province, 2) examine the efficiency of local administrative organizations in Naklang District Nong Bua Lamphu Province, and 3) investigate the influence of human resource management on the efficiency of local administrative organizations in Naklang District Nong Bua Lamphu Province. The sample consisted of 242 participants selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) The overall human resource management of local administrative organizations in Naklang District, Nong Bua Lamphu Province, was at a high level. When considering each aspect, the highest average score was in the aspect of human resource retention and protection, followed by human resource recruitment, human resource development, and human resource reward systems. 2) The overall efficiency of local administrative organizations in Naklang District, Nong Bua Lamphu Province, was at a high level. When considering each aspect, the highest score was in management, followed by personnel administration and council affairs, good governance, financial and fiscal administration, and public services. 3) The variables of human resource management, including human resource development, human resource retention and protection, human resource reward systems, and human resource recruitment, had a positive influence on the efficiency of local administrative organizations in Naklang District, Nong Bua Lamphu Province. and could together explain the change in variation of the efficiency for local governing organizations in the area of Naklang District in Nong Bua Lamphu Province for the percentage of 51.50.

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

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีรากฐานจากแนวคิดประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การปกครองรูปแบบนี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมประชาธิปไตยจากระดับฐานราก ผ่านกระบวนการตัดสินใจและการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่ แนวคิดนี้เกิดจากความเข้าใจว่าประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองท้องถิ่น การดำเนินกิจการต่าง ๆ จึงควรสอดคล้องกับประโยชน์ของประชาชน โดยประชาชนมีบทบาทในการกำกับและตรวจสอบการบริหารจัดการ ทำให้การบริหารงานมีความโปร่งใสและตอบสนองความต้องการในระดับชุมชน

การปกครองส่วนท้องถิ่นยังช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางในการจัดสรรทรัพยากรและการให้บริการสาธารณะอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือการจัดบริการสาธารณะ การกระจายอำนาจเช่นนี้ช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดด้านงบประมาณและบุคลากร ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสะดวกสบาย และได้รับการอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุนี้ การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ส่งเสริมความโปร่งใสและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (ฐิตาทกานต์ อังศุवालกิจ, และคณะ, 2564)

และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2566-2570 เป็นกรอบทิศทางดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจในท้องถิ่น และผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ว่า มีการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานให้มีความเต็มใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากขึ้นเพียงใด จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีองค์ประกอบบางประการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป ความไม่เข้าใจระบบการบริหารงานใหม่ๆ เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ และบุคลากร โดยเฉพาะแนวทางการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่นจะต้องมีการปรับโครงสร้างที่อำนวยความสะดวกการรับโอนงาน บทบาท หน้าที่ และวิธีการบริหารจัดการ การเสริมสร้างคุณภาพเจ้าหน้าที่ เทคโนโลยีการประกันความก้าวหน้าของบุคลากร และการตัดโอนงบประมาณด้านบุคลากรให้ท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

ในเขตพื้นที่อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง โดยแยกเป็นเทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ได้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู จำเป็นต้องดำเนินงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือบุคลากร บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความชำนาญของบุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทาง

สำหรับการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากรและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 647 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู, 2567)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 242 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากหลักทฤษฎีแนวความคิดการทบทวนวรรณกรรม สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะคำถามเป็นประเภมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของเคิร์ท (Likert's Scale) วัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

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

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open End) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

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

2.3) การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ตัวอย่างแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Nunnally, 1978) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 25 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.507 – 0.897 และ แบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 36 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.506 – 0.888

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามในเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 ชุด ดำเนินการโดยผู้วิจัยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเดินทางไปขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยประสานงานล่วงหน้า และอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการกรอกแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ

3.2) การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ บทความ หนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังนี้

505 อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.91	0.59	มาก
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.83	0.58	มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.90	0.60	มาก
4. ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	4.10	0.51	มาก
รวม	3.93	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.59) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.60) และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.58)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.08	0.51	มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.06	0.57	มาก
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	3.91	0.58	มาก
4. ด้านการบริการสาธารณะ	3.91	0.58	มาก
5. ด้านธรรมาภิบาล	4.00	0.48	มาก
รวม	3.99	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.57) ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.48) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.58)

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std error	β	t	P-value	Tolerance	VIF
(Constant)	0.835	0.183		6.784	0.000		
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์(X2)	0.167	0.070	0.208	2.390	0.000	0.271	3.693
ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์(X4)	0.198	0.055	0.217	3.567	0.000	0.553	1.808
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X3)	0.174	0.056	0.227	3.129	0.000	0.390	2.563
ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์(X1)	0.159	0.060	0.200	2.662	0.000	0.361	2.771
R = 0.718, R ² = 0.515, R ^{Adj} = 0.507, F = 7.085, Sig = 0.000***							

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.227$) ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.217$) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.208$) และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.200$) มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 51.50 โดยตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภูมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) น้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.835 + 0.159X_1 + 0.167X_2 + 0.174X_3 + 0.198X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.200ZX_1 + 0.208ZX_2 + 0.227ZX_3 + 0.217ZX_4$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

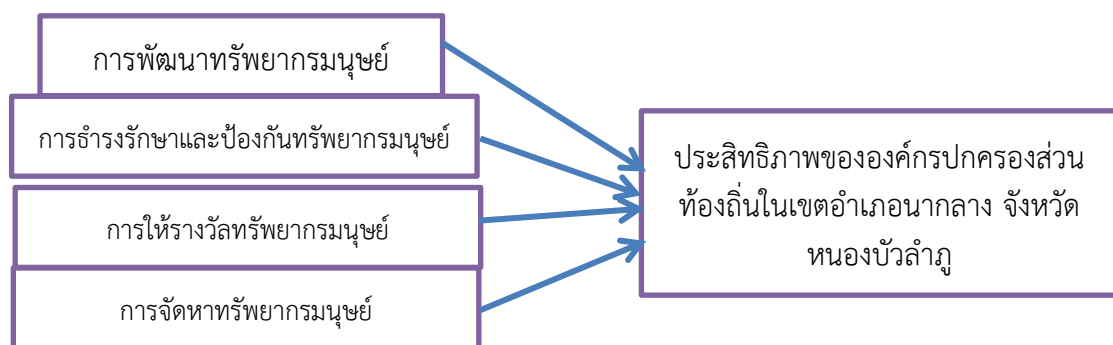
1. ผลการศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการกระบวนการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และคุณธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ญฐนนท ทวีสิน, และ คณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับ กรกนก พงษ์เสื่อ และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความพร้อมในการดำเนินงานตามแผนงานราชการภายใต้งบประมาณของรัฐ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและโปร่งใสช่วยให้โครงการต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน เช่น โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา และสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ ขวัญใจ อับมา, และ คณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับ วนิดา พิมเสน, และ คณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงท่าดี จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และส่งผลให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเป็นขั้นตอนสำคัญ โดยต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต้องส่งเสริมความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการดูแลสวัสดิการของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ สนธยา ละออณวล และ สมเดช มุงเมือง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับ Mattalatta and Andriani (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานอัยการในเมืองโกวา จังหวัดสุลาเวสี ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานอัยการในเมืองโกวา จังหวัดสุลาเวสี ประเทศอินโดนีเซีย

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการฝึกอบรมและเสริมสร้างทักษะให้แก่บุคลากร สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ในขณะที่ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เช่น การดูแลสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีผลต่อการลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ผ่านระบบแรงจูงใจและผลตอบแทนที่เป็นธรรม ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร สุดท้าย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านธรรมาภิบาล ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 51.50

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ตลอดจนความรับผิดชอบในแต่ละสายงาน นอกจากนี้ ควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

อันจะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง อีกทั้งยังช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวอีกด้วย

2. ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรดำเนินการบริหารจัดการด้านการเงินและการคลังด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ลดจำนวนลูกหนี้ค้างชำระ และสร้างเสถียรภาพทางการเงินให้แก่องค์กร การดำเนินงานด้านงบประมาณและพัสดุควรเป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตและความผิดพลาด อีกทั้งควรมีระบบการควบคุมภายในที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดข้อบกพร่องหรือข้อสังเกตจากหน่วยงานตรวจสอบ อันจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

3. ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะที่ดี รวมถึงทักษะพื้นฐานและทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสม โดยเน้นการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ควรมีการจัดการฝึกอบรมในรูปแบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมาย และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาจากหน้างานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องนี้จะช่วยสร้างบุคลากรที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่

2. ควรทำการศึกษาถึงตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การสร้างทีมงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พงษ์เสือ และคณะ. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาเลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา. 6(1), 295-308.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 2 ธันวาคม 2567 จาก https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2023/5/2365_6294.pdf.
- ขวัญใจ อับมา และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 3(3), 61-82.

- ฐิตาทกานต์ อังศุวาลกิจ และคณะ. (2564). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. วารสารรัชต์ภาคย์. 15(43), 339-351.
- ณฐนน ทวีสิน และคณะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. Procedia of Multidisciplinary Research. 1(10), 1-11
- วนิดา พิมเสน และคณะ. (2567). โมเดลการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงวิทยาร จังหวัดสกลนคร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 4(3), 231-248.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู. (2567). จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู. เรียกใช้เมื่อ 17 ธันวาคม 2567 จาก <http://www.nblplocal.go.th/public/dispatch/data/index/menu/127>.
- สนธยา ละอองนวล และ สมเดช มุ่งเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. 8(2), 240-259.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.
- Mattalatta, M. & Andriani, Y. (2023). Influence of Human Resource Management on Organizational Performance with Talent Management Mediation. Innovation Business Management and Accounting Journal. 2(3), 147-156.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory. New York:McGraw-Hill Book.