

Efficiency of Human Resource Management of Sali Subdistrict Administrative Organization Bangplama District Suphanburi Province

Kornkanok Pongsuea^{1*} Natthanon Thavisin² and Sunitda Tesniyom²

¹ Master Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: kornkanok.pppp@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research article are to (1) study human resource management policy of Sali Subdistrict Administrative Organization; (2) study performance efficiency of personnel in the Sali Subdistrict Administrative Organization, and (3) study relationship of human resource management policies that affect the performance of personnel in Sali Subdistrict Administrative Organization Bangplama District Suphanburi Province, this research is survey research, the tools used to collect data were questionnaires, the population used in the study included sub-district employees, regular employees, employees hired for missions and general employees. simple sampling by drawing lots, there were 32 people, statistics used in data analysis included mean, standard deviation. correlation coefficient analysis Hypothesis testing and multiple regression analysis. The result of the study found that: Human resource management policy of Sali Subdistrict Administrative Organization Bangplama District Suphanburi Province, overall and each aspect is at high level in every aspect and the aspect with the highest average was the aspect of rewarding human resources. Performance efficiency of Sali Subdistrict Administrative Organization personnel Bangplama District Suphanburi Province, overall and each aspect is high level in every aspect and the aspect with the highest average is adding work value. Relationship of human resource management policies that affect the performance of personnel in Sali Subdistrict Administrative Organization Bangplama District Suphanburi Province overall, there is moderate positive relationship with statistical significance .01; and the variables for predicting human resource management policy, it was found that the variable tested with the highest predictive power was the aspect of rewarding human resources, there is regression coefficient or predictive power (R^2) equal to .975, affecting the performance of personnel in Sali Subdistrict Administrative Organization Bangplama District Suphanburi Province received 97.50% with statistical significance.

Keywords: Efficiency, Human Resource Management, Subdistrict Administrative Organization

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

กรนก พงษ์เสือ^{1*} ณฐนนท ทวีสิน² และ สุนิตดา เทคนิยม²

¹ นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: kornkanok.pppp@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ (2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก จำนวน 32 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน ความสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรพยากรณ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ตัวแปรที่ทดสอบมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .975 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 97.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์การบริหารส่วนตำบล

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ได้บัญญัติไว้โดยเจตนารมณ์ในการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการดูแลทรัพยากรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีข้อบัญญัติไว้ว่า ให้รัฐให้อิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองตนเอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณสุข ในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดสาธารณะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงินและการคลัง แต่ต้อง

คำนึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศร่วมด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2566) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานของรัฐเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้มีความเป็นอิสระในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองได้โดยตรงและเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งได้กำหนดไว้ในระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและ ทราบถึงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นตนเอง และนำผลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น (พิมพ์ชนก ไชยรัตน์, 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปมีลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่บัญญัติไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม หลังจากมีการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไประยะหนึ่ง จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อดูว่ามีปัญหาอุปสรรคอย่างไร หรือไม่ เพราะการติดตามและประเมินผลเป็นการชี้วัดเพื่อให้ได้ทราบผลของการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและพัฒนาองค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นการศึกษาหลายด้านที่สำคัญได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต ให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้มีการประเมินผลการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นประจำทุกปี ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ออกตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผ่านการประเมินคะแนนอยู่ในร้อยละ 72.41 ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับดี (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566)

ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต การที่จะให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุภารกิจได้นั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสาธิต อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้นำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาใช้ในการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและให้มีผลการประเมินในการบริหารให้อยู่ในระดับดีมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ จำนวน 37 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลสาละ, 2566)
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 32 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
- 2.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ทุกข้อได้ 1.0
- 2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่กำลังปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
- 2.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932
- 2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี และนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต แนวคิดและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

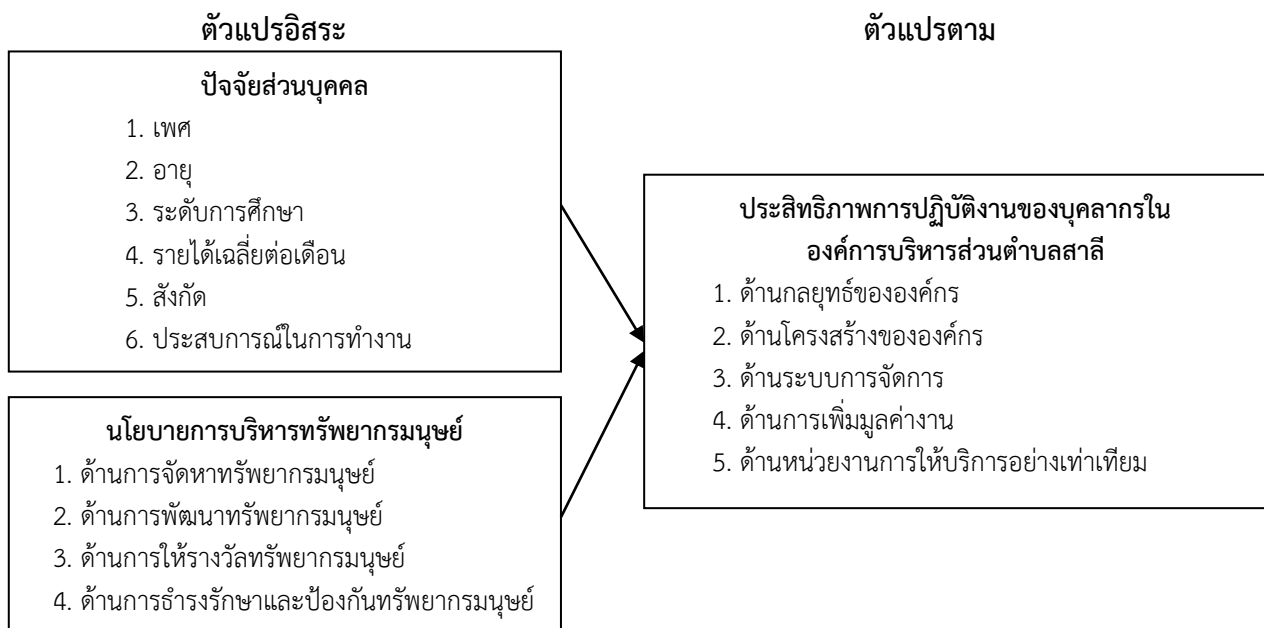
1. ข้อมูลแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2548) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของ ชฎานนท์ ศรีมาศทอง (2566) นำมาสนับสนุนงานในการสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.88	.379	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.01	.397	มาก	2
3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	4.07	.324	มาก	1
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	3.93	.393	มาก	3
รวม	3.97	.281	มาก	

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบการจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	4.05	.468	มาก	4
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.13	.267	มาก	2
3. ด้านระบบการจัดการ	4.11	.344	มาก	3
4. ด้านการเพิ่มมูลค่างาน	4.14	.378	มาก	1
5. ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียม	3.98	.420	มาก	5
รวม	4.08	.252	มาก	

3. ความสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ความสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.774$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกลยุทธ์ขององค์กร) $X_2 : Y_1 = .782$) และนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียม) $X_2 : Y_5 = .776$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	XTotal	YTotal
X1	1										
X2	.585**	1									
X3	.188**	.164**	1								
X4	.403**	.876**	.194**	1							
Y1	.625**	.782**	.147**	.758**	1						
Y2	.333**	.630**	-.153**	.552**	.648**	1					
Y3	.125**	.132**	.731**	.166**	.094**	-.100**	1				
Y4	.184**	.212**	.022**	.153**	.235**	.332**	.107**	1			
Y5	.495**	.776**	-.047**	.672**	.733**	.667**	-.048**	.262**	1		
XTotal	.738**	.903**	.476**	.849**	.792**	.483**	.356**	.196**	.661**	1	
YTotal	.557**	.782**	.213**	.714**	.850**	.747**	.303**	.574**	.813**	.774**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี จากจำนวน 4 ด้าน โดยมีตัวแปรที่ทดสอบพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน จัดเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .975 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 97.50

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .925 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 92.50

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .815 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 81.50

ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรที่นโยบายการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .802 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 80.20 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SEE	Sig
1. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.987	.975	.972	.04724	.000**
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.962	.925	.920	.07944	.000**
3. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.903	.815	.808	.12317	.000**
4. ด้านการจํารักรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.985	.802	.801	.50110	.000**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจํารักรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ)b) เท่ากับ .601, .490, .293 และ .112 ตามลำดับ

ดังนั้น ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ .559 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .162 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = .412. + 601_{x_2} + 490_{x_4} + 293_{x_3} + .112_{x_1}$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z} = .352Z_{x_2} + .349Z_{x_4} + .288Z_{x_3} + .337Z_{x_1}$$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.601	.214	.352	11.480	.000	.166	6.016
2. ด้านการจํารักรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.490	.132	.349	6.566	.000	.209	4.781
3. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.293	.036	.288	1.702	.000	.940	1.064
4. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.112	.045	.337	16.481	.000	.591	1.692

$$R = .774, R^2 = .599, \text{Adj } R^2 = .585, \text{SEE} = .16225, a = .412, F = 4.750, \text{Sig} = .000, \text{Durbin-Weston} = 1.687$$

จากตารางที่ 5 จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

อภิปรายผล

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนตรงตามภารกิจและจุดประสงค์ของหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาเดือดร้อนอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการจูงใจ มีสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือการศึกษาแก่บุตรธิดาของบุคลากรตามระเบียบ มีการจัดงานวันคล้ายวันเกิดให้กับบุคลากร และให้รางวัลบุคลากรผู้ทำความดี เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสที่เหมาะสม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตื่นตัวของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา ขาลรัมย์ (2564) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และควรมีการแก้ไขระเบียบในการโอนย้ายข้าราชการบรรจุใหม่ จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดกิจกรรมในการสร้างคุณค่าและมูลค่าให้ได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด การค้นหาความจำเป็นและความคาดหวังด้านคุณค่าหรือมูลค่าเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด มีการจัดและกำหนดกรอบเวลาในการสร้างคุณค่าและมูลค่าของการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่เกิดขึ้นจริงและตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการจัดลำดับคุณค่าและมูลค่างานตามความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานนท์ ศิริมาศทอง (2566) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหน่วยงานการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการระบบการจัดการ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการเพิ่มพูนมูลค่างาน โดยผู้บริหารหน่วยงานมีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยมีฐานคิดที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน หน่วยงานมีการจัดแบ่งงานเป็นหมวดหมู่และจัดอย่างเป็นระบบพร้อมด้วยการจัดระบบการจัดการในการบริหารงานที่ถูกต้องจัดทำหลักการหรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานและมีการกำหนดกิจกรรมในการสร้างคุณค่าและมูลค่าให้ได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด เป็นเพราะหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัด

สุพรรณบุรี ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($X_2 : Y_1 = .782$) อาจเป็นเพราะ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ซึ่งจะทำให้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต้องงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น มีการสนับสนุนบุคลากรมีความก้าวหน้าเพิ่มความรู้ เสริมทักษะเพื่อรองรับในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการสำรวจ รับฟังความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร เพื่อการเข้าอบรม สัมมนาในด้านพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ มีการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีการติดตามผลหลัง การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรมาบรรยายถ่ายทอด ความรู้ให้แก่บุคลากรและสร้างสถานการณ์จำลองในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา ขำคง (2564) พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทาง เดียวกันในระดับสูง ได้แก่ หลักจิตตะ หลักวิมังสา หลักฉันทะ และหลักวิริยะ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี คือ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อ ทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และ เห็นความสำคัญของงานส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จากจำนวน 4 ด้าน โดยมีตัวแปรที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน โดยตัวแปรที่มีค่า อำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรนโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .975 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 97.50 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล อินธิแสง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น (2564) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\beta=.430$) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\beta=.221$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta=.173$) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 ($R^2 = .593$)

จากผลการทดสอบสมมติฐานนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 อาจเป็นเพราะการ ดำเนินการจัดทำกรอบตามที่มีการวิเคราะห์หัตถการกำลังของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้ลดปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร มีการรับโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่งและรักษาราชการแทนและ รักษาการในตำแหน่งที่ว่าง มีการปฏิบัติต่อผู้เข้าสอบแข่งขันภายใต้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน และมีการสอบคัดเลือกเพื่อ บรรจุเป็นบุคลากรได้ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยใช้หลักคุณธรรม คือ ความรู้ความสามารถของผู้เข้าสอบแข่งขันหรือสอบ คัดเลือก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ คำวงศ์ (2564) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือ และอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้าน ผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์การผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุและวุฒิ

การศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยจึงสามารถเขียนเป็นภาพองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้ จากการศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลลิต มีองค์ความรู้ใหม่ได้ว่าการบริหารบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ดำเนินงานที่เรียกตามหลักแนวคิดสมัยใหม่ว่า ด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การโยกย้าย การถ่ายโอน การคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งการพัฒนาธรรมาภิบาลให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการพ้นจากการทำงานของบุคลากร ด้วยเหตุผลพลาภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังภาพที่ 2

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลลิต

- (1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน กำหนดวิธีการสรรหา หรือการคัดเลือก กระบวนการบรรจุแต่งตั้ง ภายใต้กรอบอัตรากำลังภายในระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
- (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนางานที่ทำ โดยการจัดทำโครงการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความสำคัญของงาน
- (3) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ องค์การจัดกระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
- (4) การธรรมาภิบาลและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ องค์การวางแผนการดำเนินการโดยวิธีการใด ในการที่จะรักษาและป้องกันบุคลากรที่มีคุณค่าออกจากองค์กรไป

ประสิทธิภาพ
การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลลลิต

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลลลิต

- (1) กลยุทธ์ขององค์กร คือ แผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม และบรรลุเป้าหมาย
- (2) โครงสร้างขององค์กร คือ การจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่ มีสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมและใช้ในการติดต่อประสานงาน
- (3) ระบบการจัดการ คือ การจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมงานอย่างดี ไม่มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
- (4) การเพิ่มมูลค่างาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผลของงานมีมูลค่าเพิ่ม
- (5) การให้บริการอย่างเท่าเทียม คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ควรให้บริการอย่างเท่าเทียมกันด้วยความชอบธรรม ไม่แบ่งชนชั้น

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ เป็นอย่างมาก เพราะเป็นความต้องการบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความสามารถได้หลากหลาย เนื่องจากสมารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินงานด้านต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ เพราะทุกองค์กรมีความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพ ทั้งนี้งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในรุ่นต่อไป ไปที่เข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ

1.3 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชัน และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการประพฤติดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยมาศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุม

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลสาละ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- ชยานนท์ ศิริมาศทอง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).
- ณัฐพล อินธิแสง สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1), 41-55.

- ดำรงค์ คำวงศ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- เดชา ขาลรัมย์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วีณา ขำคง. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2566). คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี. (2566). การบริหารงานบุคคล 2565. สุพรรณบุรี: ฝ่ายบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

