

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
AND THE EFFICIENCY OF OFFICIAL PERFORMANCE OF DISTRICT
GOVERNMENT OFFICES IN ROI ET PROVINCE

อรอุมา ป้องศรี
Onuma Pongsri
สุรศักดิ์ ชะมารัมย์
Surasak Chamaram
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 199 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ one sample และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ($r = .568$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร, ที่ทำการปกครองอำเภอ

ABSTRACT

The objectives of this survey research were 1) to study the efficiency's level of official performance of District Government Offices in Roi Et Province, 2) to study human resource management's level of level of District Government Offices in Roi Et Province, and 3) to study the relationship between human resource management and the efficiency of official performance of District Government Offices in Roi Et Province.

The samples were 199 officials which calculated by Taro Yamane's formula at the confident level at 95%. The instruments used in the research were questionnaires. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, one sample t-test, pearson product moment correlation coefficient and content analysis to analyze qualitative data.

The findings of this research could be concluded as the following;

1. The efficiency of official performance of District Government Offices in Roi Et Province was higher than 70% at .05 level of statistical significance.
2. The human resource management's level of level of District Government Offices in Roi Et Province was higher than 70% at .05 level of statistical significance.
3. The relationship between human resource management and the efficiency of official performance of District Government Offices in Roi Et Province was positive at the medium level ($r = .568$) which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Human Resource Management, the Efficiency of Official Performance, District Government Office

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ บุคลากรหรือพนักงานของหน่วยงาน (ซัจจันันต์ ธรรมจินดา, 2553, น. 5) หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์บริหารทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการได้ดีอีกด้วย ฉะนั้น องค์กรจึงต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที (ลักษณะชัย ณะวังน้อย, 2554, น. 3) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญขององค์กรทุกองค์การที่จะขาดเสียมิได้

เนื่องจากการกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจหลักที่สำคัญขององค์กรจึงเป็นภารกิจที่มีขอบเขตกว้างขวาง ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย ดังนี้คือ ประการแรกตอบสนองความต้องการระดับบุคคล ได้แก่ การรับบุคคลเข้าทำงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ประการที่สองตอบสนองความต้องการระดับองค์การ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และประการสุดท้ายตอบสนองความต้องการระดับสังคม ได้แก่ ภารกิจด้าน

แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น (อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี, 2551, น. 5) อย่างไรก็ตาม ภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรด้วย

ที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยราชการหนึ่งในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีบทบาทและภารกิจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน โดยมีภารกิจหลักเกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานปกครอง การอำนวยความสะดวก การทะเบียนและบัตร และด้านความมั่นคง (ไพศาล ศิลปพัฒนานันท์, 2555, น. 3) ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 กำหนดให้ที่ทำการปกครองอำเภอมีอำนาจหน้าที่ดังนี้คือดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใดตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ประกอบกับที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยงานของรัฐจึงจำเป็นต้องดำเนินการที่จะต้องผลักดันภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้คือ 1) เกิดประโยชน์สุข

ของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น การจะทราบว่าหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างบรรลุสัมฤทธิ์ผล และเป็นไปตามแนวทางของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่นั้น อาจพิจารณาจากการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้ในงานที่ทำด้านความเร็ว ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของผู้มารับบริการว่ามีมากน้อยเพียงใด และการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ยิ่งหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงนำมาสู่การกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้างต้น จึงนำมาสู่การกำหนดเป็นสมมติฐานของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ นอกจากจะทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว ยังคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญดังนี้

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดอื่นๆ ได้นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและ/หรือพัฒนาหน่วยงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย
3. เป็นข้อมูลสำหรับสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชนที่มีการเรียนการสอนในรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และรายวิชาอื่นๆ ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการเรียนการสอนและการทำวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในด้านนี้ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด 20 แห่ง

จำนวน 395 คน (ที่ทำการปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2557) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 199 คน ทั้งนี้ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์ยามเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรของ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในแต่ละแห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้นำไปวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว

ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป ในการแปลผลค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยหลักการจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547, น. 149) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ Internet เป็นต้น จากนั้นนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และยังได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆไปใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ในการอภิปรายผลการวิจัย

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

2) จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอแก่กลุ่มตัวอย่าง และจัดส่งหนังสือขออนุญาต พร้อมแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถาม และทำการติดตามทวงถามทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบจำนวน

3) รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 199 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ ส่วนแบบสอบถามแบบปลายเปิดนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกตามตัวแปรที่ศึกษาและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัดกลุ่มงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) คือใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) แบบ one sample ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 และสมมติฐานข้อ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 และใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพของปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

- r มีค่า .90-1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- r มีค่า .70-.90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- r มีค่า .50-.70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- r มีค่า .30-.50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- r มีค่า .00-.30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกตามตัวแปรที่ศึกษาและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.20 สถานภาพสมรส

คิดเป็นร้อยละ 85.40 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.40 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.60 โดยสังกัดฝ่ายทะเบียนและบัตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.90 และมีอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำกรปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน โดยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านพนักงานสัมพันธ์ ด้านการแต่งตั้งและการปฐมนิเทศ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านการพ้นจากตำแหน่งตามลำดับ โดยสามารถพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำกรปกครองอำเภอมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน ที่ต้องการต้องการไว้ชัดเจน รองลงมาได้แก่ ที่ทำกรปกครองอำเภอมีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำกรปกครองอำเภอมีการวางแผนอัตรากำลังคนไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำกรปกครองอำเภอมีระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึงได้ รองลงมาได้แก่ ที่ทำกรปกครองอำเภอมีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำกรปกครองอำเภอมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมใครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ

2.3 ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการระดมความคิดเห็นที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์บุคลากรในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอให้ความสำคัญต่อการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

2.4 ด้านการแต่งตั้งและการปฐมนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการจัดอบรมให้ความรู้หรือปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารของที่ทำการปกครองอำเภอให้ความสนใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ในการปฐมนิเทศที่ทำการปกครองอำเภอได้มีการแจ้งกฎระเบียบ หน้าที่ และความรับผิดชอบแก่บุคลากรบุคลากรให้ทราบอย่างชัดเจนก่อนเข้ารับตำแหน่ง

2.5 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากร

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ

2.7 ด้านการบริหารค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอ

มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์? เกณฑ์ที่จัดให้ รองลงมา ได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์? เกณฑ์เป็นระยะๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีลักษณะเดียวกัน

2.8 ด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล

2.9 ด้านการจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีหลักการจูงใจโดยจัดอุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ทันสมัยและพอเพียง รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีหลักการจูงใจโดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดเผย จริงใจ ไว้วางใจต่อกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีหลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ

2.10 ด้านพนักงานสัมพันธ์ ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะๆ เช่น ประชุม การสังสรรค์ ฯลฯ รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการจัดระบบบริหารองค์การให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการจัดระบบกติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

2.11 ด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมี

การส้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจ สุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และ กายบริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครอง อำเภอมีการจัดทำระบบป้องกันกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการ ทำงาน

2.12 ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ที่ทำการปกครอง อำเภอมีการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้ รองลงมาได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีระบบการอุทธรณ์ที่ โปร่งใสและตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า

2.13 ด้านการพ้นจากตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมาก จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดย การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการออกจากราชการ อย่างถูกต้อง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารที่ทำการปกครองอำเภอ ใดพิจารณาการพ้นจากตำแหน่งโดยการโอน การย้าย การ เลื่อนตำแหน่ง และการออกจากราชการอย่างยุติธรรม และข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ที่ทำการปกครองอำเภอมีการปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างชัดเจน และต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจของผู้จะโอนและ ผู้รับโอน

3. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขต จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน และ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านความพึงพอใจ ของผู้มารับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความ รอบรู้ในงานที่ทำ ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านความเร็ว และด้านคุณภาพของงานตามลำดับ โดยสามารถ พิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก จำนวน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และ

อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอสามารถให้บริการแก่ ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดชะงักหรือติดขัด รองลง มาได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอสามารถให้ บริการแก่ประชาชนได้อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน โดยไม่ เลือกปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรของ ที่ทำการปกครองอำเภอปฏิบัติงานโดยมีข้อผิดพลาดและ ต้องการแก้ไขน้อย

3.2 ด้านความรู้ในงานที่ทำ ทั้งโดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีความรู้เกี่ยวกับการให้ บริการด้านอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ รองลงมาได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิด ขึ้นระหว่างการปฏิบัติได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติ งานเป็นอย่างดี

3.3 ด้านความเร็ว ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรของ ที่ทำการปกครองอำเภอให้บริการที่ตรงเวลาและสะดวก รวดเร็ว รองลงมาได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ สามารถตรวจสอบค้นเอกสารได้รวดเร็วทันความต้องการ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครอง อำเภอมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่ กำหนด

3.4 ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ทั้งโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอใช้วัสดุที่ใช้ แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ให้เป็นประโยชน์ รองลงมาได้แก่ บุคลากร ของที่ทำการปกครองอำเภอใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างคุ้ม ค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอมีการเตรียมเอกสารและ อุปกรณ์เพียงพอเพื่อรองรับผู้มาใช้บริการ

3.5 ด้านความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ทั้งโดย ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอให้บริการด้วยการ ใช้วาจาสุภาพ รองลงมาได้แก่ บุคลากรของที่ทำการปกครอง อำเภอให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำการให้บริการด้วย ความเต็มใจและจริงใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้มารับ บริการได้รับบริการจากบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่คุ้มค่า และคุ้มค่าประโยชน์

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

4.1 สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test พบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสิทธิภาพของปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลาง ($r = .568$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรอยู่เสมอ และหน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากที่ทำการปกครองอำเภอเป็นหน่วยราชการหนึ่งในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีบทบาทและภารกิจหลักคือ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานปกครอง การอำนวยความสะดวก การทะเบียนและบัตร และด้านความมั่นคง ซึ่งในการดำเนินงาน

ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยที่บุคลากรทุกคนของหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในปัจจุบันได้ รวมทั้งยังได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี สอดคล้องตามที่ยกนิตยา เพิ่มผล (2550, น. 3) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การอื่นจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์การเกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในที่สุด โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทรียา เอี่ยมพินิจ (2555) ที่ทำการ ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการ ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแพรกษาอยู่ในระดับดี

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดยังมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร โดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนไว้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถสมควรได้ อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ การใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร การแจ้งกฎระเบียบหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคลากรบุคลากรให้ทราบอย่างชัดเจนก่อนเข้ารับตำแหน่ง การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากร การประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ การสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีลักษณะเดียวกัน การจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล หลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ การจัดระบบกวดขัน ข้อตกลงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน การจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน การวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างชัดเจน และต้องอยู่บนพื้นฐาน

ฐานของความสมัครใจของผู้จะโอนและผู้รับโอน ซึ่งจากการสอบถามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามปลายเปิดก็พบว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ รวมถึงมีการใช้อิทธิพลหรืออำนาจในการเข้ารับสมัครงาน เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของหน่วยงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญต่อเรื่องต่างๆ เหล่านี้ให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากจะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2544, น. 6) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าจะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรเมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือข่ายโทร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กรณีที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว เนื่องจากที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสามารถในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการไว้ชัดเจน และจัดระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง มีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการจัดอบรมให้ความรู้หรือปฐมนิเทศแก่บุคลากรใหม่ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ

เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน และมีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์? เกื้อกูลที่จัดให้ เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดชะงักหรือติดขัด รวมถึงให้บริการที่ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว และให้บริการด้วยการใช้วาจาสุภาพ นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการด้านอื่นที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตนอีกด้วย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ายิ่งที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิภาส ชนะจิตต์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ก็ควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถของอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน รวมถึงควรกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการไว้ชัดเจน

2) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน และจัดระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึงได้

3) ด้านการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ

ต่อการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร ใช้การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยยึดกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

4) ด้านการแต่งตั้งและการปฐมนิเทศ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการแจ้งกฎระเบียบ หน้าที่ และความรับผิดชอบแก่บุคลากรให้ทราบอย่างชัดเจนก่อนเข้ารับตำแหน่งในช่วงของการปฐมนิเทศ และหามาตรการจูงใจให้บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการปฐมนิเทศ

5) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากร และมุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม รวมทั้งควรจัดให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม

6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

7) ด้านการบริหารค่าตอบแทน ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์? เกื้อกูลเป็นระยะๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีลักษณะเดียวกัน กำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน และเป็นธรรม รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์? เกื้อกูลที่จัดให้

8) ด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล ดำเนินการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง

9) ด้านการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีหลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ ไว้วางใจต่อกัน และจูงใจโดยจัดอุปกรณ์สำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ทันสมัยและพอเพียง

10) ด้านพนักงานสัมพันธ์ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จัดระบบบริหารองค์การให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วน รวมทั้งควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะๆ เช่น การประชุม การสังสรรค์ เป็นต้น

11) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ผู้บริหาร และบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน และส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น

12) ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นให้มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล วางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง

13) ด้านการพ้นจากตำแหน่ง ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบ และควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการออกจากราชการอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างชัดเจน และต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจของผู้จะโอนและผู้รับโอน

1.2 ข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรมเป็นรายกรณีๆ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต้องการแก้ไขน้อย

2) ด้านความเร็ว ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจต่อการติดตามงานหรือเรื่องต่างๆอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด

3) ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรมีการเตรียมเอกสารและอุปกรณ์เพียงพอเพื่อรองรับผู้มาใช้บริการ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างคุ้มค่า และเป็นประโยชน์มากที่สุด

4) ด้านความรู้ในงานที่ทำ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติได้ และมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการด้านอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่

5) ด้านความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึกให้บริการ และสามารถให้บริการผู้รับบริการอย่างเกิดความคุ้มค่า และคุ้มค่าประโยชน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจที่มีความปรารถนาจะทำวิจัยในเรื่องนี้ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาแบบเจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดแต่ละแห่ง เพื่อจะได้ทราบปัญหา และอุปสรรคของหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสำหรับที่ทำการปกครองอำเภอเป็นการเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545. (2545, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119* ตอนที่ 103 ก. 176-182.
- ซัจจ์ชันต์ ธรรมจินดา. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

ชุดิภาส ชนะจิตต์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม).

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. 1-16.

ไพศาล ศิลปะพัฒนานันท์. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดชัยภูมิ* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มัทธยา เอี่ยมพินิจ. (2555). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลแพรกษา อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ* (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลักษณชัย ธนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลัดดาวัลย์ เพชรวิโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2551). *การบริหารบุคคลภาครัฐ ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ หน่วยที่ 6* (น. 1-52). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.