

การจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม อำเภอย้ายทับทูน จังหวัดศรีสะเกษ¹
Human Capital Management for Local Administrative Organizations
Towards Good Governance A Case Study of
Pukmai Subdistrict Administrative Organization

รุ่งทิพย์ พาโยพัทธ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และ (2) เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ภายใต้กรอบการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ของคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม อำเภอย้ายทับทูน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม จำนวน 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการการเมือง ข้าราชการท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 89 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อีกทั้งอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบสมมติฐาน t-Test สถิติทดสอบสมมติฐาน F-Test และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมในทุกประเด็น ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน

(2) ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานของบุคลากร และด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ ด้านการดึงดูดคนเก่งมีความสามารถ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ: การจัดการทุนมนุษย์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการ เรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม อำเภอย้ายทับทูน จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

There are two goals of research on "Human Capital Management for Local Administrative Organizations Towards Good Governance A Case Study of Pukmai Subdistrict Administrative Organization". (1) To compare the opinions of Pukmai Subdistrict Administrative Organization staff with those of reputable local administrative organizations. And (2) to study the human capital management that affects Pukmai Subdistrict Administrative Organization, which got the award for good administration of local administrative organizations. Under the framework of assessment of local government organizations with good management by the Board of Decentralization to Local Government Organizations, the Prime Minister's Office. Case Study: Pukmai Subdistrict Administrative Organization, Hui Thap Than District, Sisaket Province. The researcher gathered information from five categories of Pukmai Subdistrict Administrative Organization personnel: political authorities, local government officials, mission staff, general laborers, and contractors. A total of 89 participants have utilized the instrument, which is a questionnaire whose validity has been evaluated. The analysis relies primarily on quantitative tools. The conclusion was based on a descriptive analysis of the data, including the frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The t-test hypothesis test statistic, the F-test hypothesis test statistic, and the multiple regression analysis statistic were also used in inferential data analysis.

The following are the findings of the research:

(1) Personal characteristics of Pukmai Subdistrict Administrative Organization personnel in all matters, including gender, age, education level, personnel type, and remuneration rates, regarding the Pukmai Subdistrict Administrative Organization obtaining the prize for good management in the local government organization as a whole, were unanimous.

(2) On the one hand, personnel performance evaluation and labor relations are the first two human capital management issues to consider. As a result, Pukmai Subdistrict Administrative Organization was awarded for being a good local administrative organization. The research hypothesis was accepted, with a statistical significance of 0.05. On the other hand, human capital management considerations include the following four aspects: human capital planning, attracting talented people, human capital development, and remuneration and welfare management. It had no influence on the Pukmai Subdistrict Administrative Organization, which was awarded for good local administrative management. As a result, the research hypothesis is rejected.

Keywords: Human Capital Management; Local Administrative Organizations Towards Good Governance

1. ที่มาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระทางการบริหาร โดยมีพนักงานเจ้าหน้าที่ ทรัพย์สินงบประมาณและรายได้เป็นขององค์กรตนเอง มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้เข้าไปทำหน้าที่บริหารจัดการและวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชน รัฐบาลประเทศต่าง ๆ จึงเล็งเห็นความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้คิดริเริ่มหาวิธีการในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นตนเอง และถือได้ว่าการปกครองท้องถิ่นมีส่วนอย่างสำคัญต่อการศึกษาเรียนรู้ทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และทำให้การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับวิถีชีวิตของประชาชน ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีการจัดการปกครองในระดับท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการอยู่ทั้งหมด 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งแต่ละรูปแบบต่างเป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่และแนวทางการบริหารจัดการด้านการบริหารงานของตนเองที่เกิดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของภาครัฐในระดับท้องถิ่น ที่มีภารกิจในการจัดหรือการให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ตามความต้องการและมุ่งหมายในการปกครองตนเองของประชาชน ซึ่งการที่จะบรรลุความมุ่งหมายเหล่านั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรทุกแห่ง (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549) เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานในรูปแบบต่าง ๆ การให้บุคคลใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่จำเป็นต้องบริหารจัดการด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสม และการที่จะดำเนินการเช่นนั้นได้ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น จะต้องมีความพร้อมทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความเชื่อ รวมถึงยอมรับในกระบวนการขั้นตอนของการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความท้าทายอย่างมากและหลากหลาย

นพพล อัครชาติ (2560) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) ของ Mondy & Noe ,1996, Werther & Kiath, 1985, Clark, 1992 ไว้ว่า แนวคิดการจัดการทุนมนุษย์เป็นกลไกหลักในการวางแผนและการตั้งเป้าหมายไปสู่องค์กรที่มีการบริหารทุนมนุษย์ โดยการจัดการทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญหรือเป็นหัวใจหลักที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จในทุกด้าน เนื่องจากเพราะว่ามนุษย์มีมันสมอง มีความรู้สึก มีความนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทุนมนุษย์ มีความแตกต่างจากการจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารต้องทำความเข้าใจความต้องการของบุคลากรหรือคนงาน การยกย่องให้เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันอย่างมีมนุษยธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับความยุติธรรม สิทธิเสรีภาพ คุณภาพชีวิต และความปลอดภัยของคนทำงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการทุนมนุษย์ จะเน้นที่การสร้างคุณค่าของผลผลิตให้เพิ่มขึ้นโดยใช้ศักยภาพของมนุษย์หรือการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาให้มากที่สุด ที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

ดังนั้น สิ่งที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอในครั้งนี้ คือ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ในกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ว่าการจัดการทุนมนุษย์ในแง่มนต์ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีในแต่ละปี จากสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ก.ถ.) สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี โดยเป็นรางวัลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555, ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561, ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมเป็นเงินรางวัลจำนวน 9,300,000 บาท ซึ่งรางวัลการบริหารจัดการที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรางวัลอันทรงคุณค่าในระดับชาติ ที่ ก.ก.ถ. มอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติคุณและประกาศยกย่องผลสำเร็จในการบริหารและการจัดบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งหวังให้รางวัลการบริหารจัดการที่ดีเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เภมต์การประเมินสำหรับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีนั้น มีความเข้มข้นละเอียด และอาศัยผู้เชี่ยวชาญหลากหลายในการประเมินและวัดผลดังกล่าว อีกทั้งมิติในการประเมินทั้งหมด ก็ช่วยสะท้อนผลสำเร็จในการบริหารและการจัดบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้เลือกกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม ตำบลฝักไหม อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี จำนวน 4 รางวัล ในแต่ละปีงบประมาณดังกล่าว โดยศึกษาเกี่ยวปัจจัยการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วน

2. คำถามการวิจัย

2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมมีความคิดเห็นต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ปัจจัยใดบ้างเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

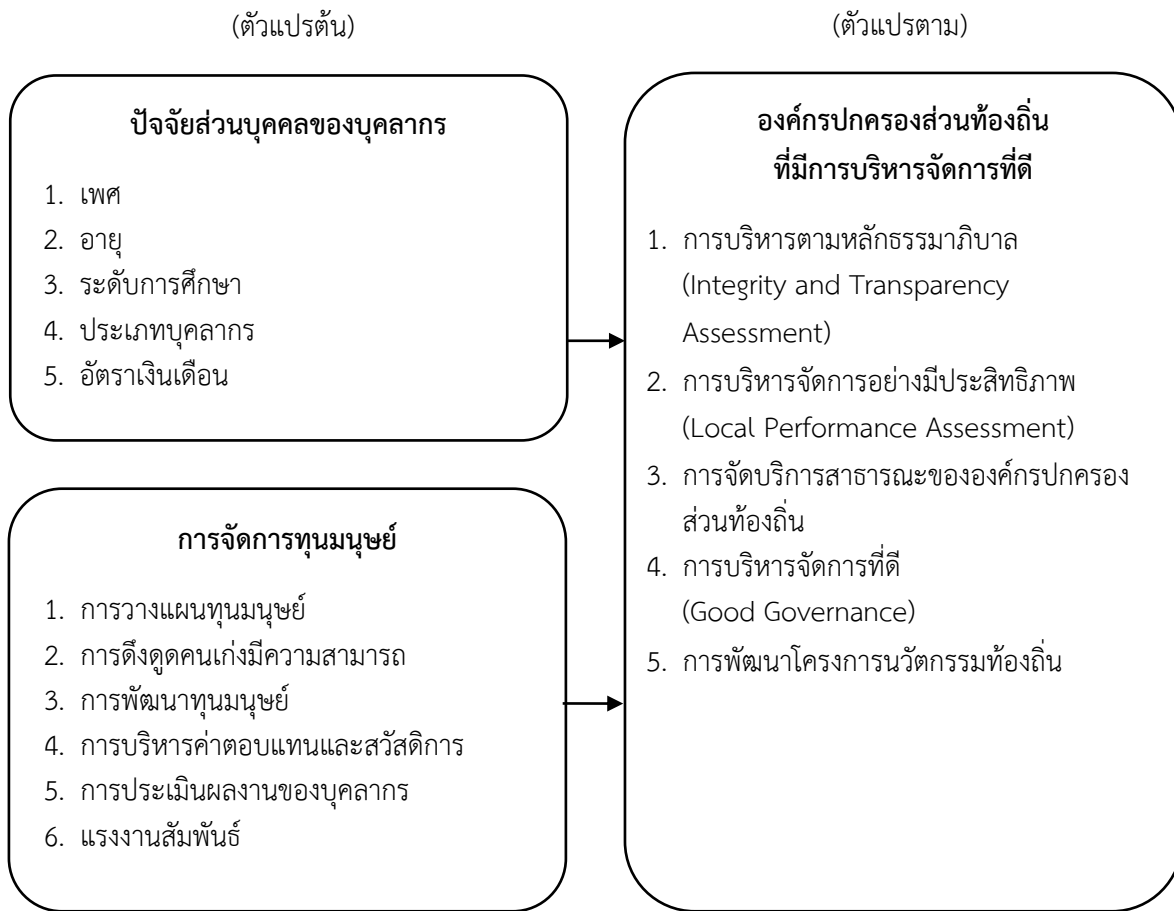
3.2 เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

4. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- 4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์
- 4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ อปท. ที่มีการบริหารจัดการที่ดี
- 4.3 ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม
- 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

6. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ (ตัวแปรต้น) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี (ตัวแปรตาม) ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม ทั้งนี้กระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

6.1 ประชากรที่ศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม ตำบลผักไหม อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการการเมือง ข้าราชการท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 89 คน

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาการสร้างกรอบแนวคิด และแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (ตัวแปรต้น) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี หรือ Good Governance (ตัวแปรตาม) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ หรือเรียกว่า “Likert Scale” ของ Likert Rensis (1967) ซึ่งมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ (ตัวแปรต้น) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี (ตัวแปรตาม)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และการจัดการทุนมนุษย์ (ตัวแปรต้น) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี (ตัวแปรตาม)

ขั้นตอนที่ 3 นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงความเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านวิชาการ และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

ขั้นตอนที่ 5 ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 แล้วปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ให้ครบตามเกณฑ์ที่วางแผนการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (ตัวแปรต้น) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี (ตัวแปรตาม)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งกล่าวถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์ (2556) ได้แก่

(1.1) ค่าความถี่ (Frequency)

(1.2) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

(1.3) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

(1.4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยใช้สูตร

(2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร ซึ่งกล่าวถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์ (2556) ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม่ มีความคิดเห็นต่อการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีที่แตกต่างกัน สถิติทดสอบสมมติฐาน t-Test , F-Test (ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

(2.1) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที (t-Test)

(2.2) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) โดยใช้ค่าเอฟ (F-Test)

(2.3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Least Significant Difference : LSD)

- การจัดการทุนมนุษย์ มีผลต่อการที่องค์กรบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(2.4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

7. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องการจัดการทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลฝักไหม อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลฝักไหม จำนวน 89 คน สามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 44.9) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ 24.7) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 46.1)

7.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์อยู่ที่ระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ด้านการดึงดูดคนเก่งมีความสามารถ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลงานของบุคลากร ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และรองลงมา คือ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

7.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment :LPA) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และรองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการที่ดี ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

7.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม มีความคิดเห็นต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมในทุกประเด็น ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการทุนมนุษย์ มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานของบุคลากร และด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ ด้านการดึงดูดคนเก่งมีความสามารถ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ขนาดของประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้มีขนาดเล็กจึงไม่สามารถนำผลการศึกษาไปอ้างอิงประชากรได้ ดังนั้นเพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปอ้างอิงประชากรได้ ควรจะเพิ่มขนาดของกลุ่มประชากรโดยศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับรางวัลดังกล่าวเพิ่มเติม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเอย อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประเภททั่วไป ลำดับที่ 3 เงินรางวัล 1,300,000 บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา

10. บรรณานุกรม

- กันยารัตน์ จันทรสว่าง. (2563). ทุนมนุษย์ : กุญแจเพื่อการพัฒนาชาติของสิงคโปร์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
- คณะนักวิจัยสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561). *ต้นแบบแห่งความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ปี 2561*. กรุงเทพฯ: บริษัท เกรท มีเดีย เอเจนซีจำกัด.
- คณะนักวิจัยสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2564). *ต้นแบบแห่งความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ปี 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2556). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดนัย ผ่องแผ้ว และคณะ. (2564). ทุนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*(ปีที่ 6 ฉบับที่ 5). เรียกใช้เมื่อ 21 สิงหาคม 2565 จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/249270>

- นพพล อัครชาติ. (มกราคม-มิถุนายน 2560). แนวทางการจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการให้บริการสาธารณะในศตวรรษที่ 21. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*(ปีที่ 4 ฉบับที่ 1). เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2565 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/244235>
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์ Human Capital Management*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- เบญจรัตน์ เบญจวรรณ และคณะ. (2564). การจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานของธุรกิจค้าส่งจังหวัดเชียงราย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*.
- พิศิษฐ์ ตัณฑวนิช และคณะ. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC (The Real Meaning of IOC). *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (3 กุมภาพันธ์ 2559). *ทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์*. เรียกใช้เมื่อ 2565 พฤศจิกายน 20 จาก Media-Learning-of-Public-Administration: http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_45.html
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2546). *ความเป็นมาของรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี*. (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เรียกใช้เมื่อ 28 สิงหาคม 2565 จาก สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee): <https://odloc.go.th/good-management/gm-history/>
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *คู่มือประกอบการสมัครรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 28 สิงหาคม 2565 จาก สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee): <https://odloc.go.th/good-management/อปท-ที่มีการบริหารจัดการ-11/>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). การจัดการทุนมนุษย์ : ความหมาย ความสำคัญ วิวัฒนาการ และแนวโน้ม. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*(ปีที่ 2 ฉบับที่ 1). doi:<https://doi.org/10.14456/rjhsrmutp.2017.6>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. . (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Education and Psychology Measurement.
- Likert Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.