

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร:  
กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง  
Human Resource Development Affecting  
Organization Effectiveness:  
A Case Study of Local Administration  
Organization in Rayong Province

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี\*

Vongphak Poopunsri

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ\*\*

Wirayut Phonphotthanamat

---

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof., Dr., Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Laws,  
Burapha University

\*\* ดร., อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Dr., Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

## บทคัดย่อ

วิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง 2) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง การศึกษาครั้งนี้ใช้วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จำนวน 6,999 คน กลุ่มตัวอย่าง 346 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาอาจสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่าง 346 คน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.46$ ) รองลงมาคือ ด้านความคิดระบบ ( $\bar{X} = 3.44$ ) ส่วนด้านความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.39$ ) และด้านค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.39$ )

2. การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 และด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการอธิบายประสิทธิผลองค์กรประมาณร้อยละ 67.3 (Adjust R2 = 0.673)

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิผลองค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

---

Objectives of this research were to: 1) study the effectiveness level of human resource development of local administration organizations in Rayong province and 2) study the human resource development affecting the effectiveness of the local administration organizations in Rayong province.

The quantitative research method was used in this research. There were 6,999 officials as the whole population of the local administration organizations in Rayong province. The samples consist of 346 officials who were multi – stage randomized from the whole population as mentioned above. Questionnaire were utilized in this research.

The research results were found as follows:

1. The effectiveness of human resource development of the local administration organizations in Rayong province was at the moderate level ( $\bar{X} = 3.24$ ). While considering in each aspect, the ability to win favor of the influential people was at the highest level ( $\bar{X} = 3.46$ ), the systems thinking was rather high ( $\bar{X} = 3.44$ ), but the competencies to fulfill the local administration organizations' objectives and the different values of officials were at the lowest level ( $\bar{X} = 3.39$ ).

2. The results of human resource development affecting the effectiveness of the local administration organizations were found from multiple regression that training, development, and learning factors affecting effectiveness of the local administration organizations were considered statistically significant at 0.01. And the education factor affecting effectiveness of the local administration organizations were considered statistically significant at 0.05. That was to say, the independent variables had efficient explanation of effectiveness of the local administration organizations at 67.3 percent.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี/ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ

**Keywords:** Human Resource Development, Organization Effectiveness, Local Administration Organization

## บทนำ

เป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าองค์กรไม่ได้ดำรงอยู่ในสุญญากาศ แต่องค์กรนั้นดำรงอยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมของงาน อันได้แก่ คู่แข่ง ลูกค้า ผู้จัดหายวัตถุดิบ ฯลฯ ซึ่ง สภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ขององค์กรทั้งสิ้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน หรือบรรลุซึ่งประสิทธิผลขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สามารถต่อสู้แข่งขัน ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมเหล่านี้ และการที่องค์กรจะมีศักยภาพในการแข่งขันได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ 4 ด้าน คือ การให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) และการสร้างการเรียนรู้ (Learning) (สุจิตรา ธนानันท์, 2551, หน้า 11) ซึ่งหากทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพแล้ว ก็เชื่อได้ว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลได้

อย่างไรก็ตาม การกล่าวอ้างว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น จำเป็นต้องเข้าใจว่า แม้ว่าโดยทั่วไปเราจะเข้าใจความหมายของคำว่าประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ในความเป็นจริงแล้ว การวัดประสิทธิผลขององค์กรก็มีแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่หลากหลาย แต่ละแนวทางต่างก็มีข้อดีข้อเสียอยู่ในตัว การวัดประสิทธิผลขององค์กรอาจเป็นการวัดจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment approach) วัดโดยใช้ความคิดระบบ (system approach) วัดโดยดูจากความสามารถขององค์กร ในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (strategic-constituencies approach) หรือวัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร (the competing-values approach) (พิทยา บวรวัฒนา, 2558, หน้า 184-197) ดังนั้น บทความนี้จึงต้องการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในทั้งสี่แง่มุมดังกล่าว รวมถึงต้องการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลองค์การเพื่อเป็นการทดสอบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การจริงหรือไม่

บทความนี้เลือกศึกษาองค์การประเภทองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดระยอง เพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นถือเป็นองค์การที่ถือได้ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประชาธิปไตย และในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้รับการกระจายอำนาจในการให้บริการสาธารณะเป็นอย่างมาก จึงนับได้ว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นถือเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และการพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทย จึงเป็นองค์การที่น่าสนใจในการศึกษา ซึ่งในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองนั้น จังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายขององค์กรปกครองท้องถิ่น ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งยังไม่ปรากฏงานที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองมาก่อน จึงเป็นที่มาของการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง”

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลองค์การ

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้เขียนใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสุจิตรา ธนานันท์ (2551) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 แนวทาง คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning)

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ใช้แนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การจาก 4 แนวทาง ได้แก่ การวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment approach) วัดโดยใช้ความคิดระบบ (system approach) วัดโดยดูจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (strategic-constituencies approach) หรือวัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกขององค์การ (the competing-values approach) (พิทยา บวรวัฒนา, 2558, หน้า 184-197) เพื่อให้มีความครอบคลุมประสิทธิผลขององค์การในหลากหลายมิติ

### สมมติฐานวิจัย

1. ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้มาจาก สุจิตรา ธนานันท์ (2551) อันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งได้มาจากพิทยา บวรวัฒนา (2558) โดยประสิทธิผลขององค์การวัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความคิดระบบ ความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล และค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ





(Alpha-coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้จริงได้ (Jump, N., 1978) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาหาค่าความเชื่อมั่นนั้น พบว่ามีค่าอัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 407 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามมาประมวลผล และเขียนรายงาน

### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จำนวน 6,999 คน (ข้อมูล จาก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558) 2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 378.32 หรือเท่ากับ 379 คน เพื่อความสะดวกผู้วิจัยขอเก็บข้อมูล แบ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จำนวน 407 คน ซึ่งในทางปฏิบัติมีแบบสอบถามที่สามารถเก็บรวบรวมมาและสามารถนำมาใช้ได้จริงทั้งสิ้น 346 ฉบับ

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีรายละเอียดการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มอำเภอในจังหวัดระยองมา 4 อำเภอ (จาก 8 อำเภอ) ด้วยการจับสลาก ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอแกลง

ขั้นที่ 2 แบ่งประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามอำเภอในจังหวัดระยองที่สุ่มมา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่กว้างกว่าเขตอำเภอ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) อำเภอเมือง จำแนกออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนอำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอแกลง จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นที่ 3 เลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประเภทที่ได้แบ่งจากขั้นตอนที่ 2 มาประเภทละหนึ่งแห่ง (จากแต่ละอำเภอ) จะได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด อำเภอเมือง ได้แก่ เทศบาลนครระยอง เทศบาลเมืองมาบตาพุด เทศบาลตำบลแกลงกะเฉด องค์การบริหารส่วนตำบลเพ อำเภอบ้านฉาง ได้แก่ เทศบาลตำบลสำนักท้อน องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักท้อน อำเภอปลวกแดง ได้แก่ เทศบาลตำบลปลวกแดง องค์การบริหารส่วนตำบลปลวกแดง และอำเภอแกลง ได้แก่ เทศบาลตำบลเมืองแกลง องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ขั้นที่ 4 จากขั้นที่ 3 จะได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 11 แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งจะใช้วิธีการจับสลากเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนแห่งละ 37 คน รวม 407 คน

## ผลการศึกษา

สำหรับบทนี้แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) ระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง และ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ดังนี้

### 1. คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นมีจำนวน 346 คน ซึ่งตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงมากถึงร้อยละ 74.9 อายุ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี มากถึงร้อยละ 41.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดของตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากถึงร้อยละ 51.1 รายได้ต่อเดือน ตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ระยะเวลาในการทำงานตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8

## 2. ระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ผลการศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่าง 346 คน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = 0.71$ ) รองลงมาคือ ด้านความคิดระบบ ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.66$ ) ส่วนด้านความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.80$ ) และด้านค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.68$ ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองในภาพรวม

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความหมาย
ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย	3.39	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
ความคิดระบบ	3.44	0.66	เห็นด้วยปานกลาง
ความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล	3.46	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
ค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร	3.39	0.68	เห็นด้วยปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.42	0.60	เห็นด้วยปานกลาง

สำหรับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายนั้น ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อองค์กรของท่านมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 1.76$ ) ส่วนข้อองค์การของท่านสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.80$ ) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความหมาย
1. องค์การของท่านมีเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน	3.67	2.52	เห็นด้วยมาก
2. ท่านสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ	3.47	1.76	เห็นด้วยปานกลาง
3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การท่านมีปริมาณไม่มากเกินไปเกินความสามารถที่จะวัดได้	3.33	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
4. สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ	3.29	0.81	เห็นด้วยปานกลาง
5. องค์การของท่านสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด	3.26	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
6. องค์การของท่านสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้	3.34	0.74	เห็นด้วยปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.80</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

ส่วนประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรด้านความคิดระบบในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อองค์การของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมาคือ องค์การของท่านได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.78$ ) และองค์การของท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.76$ ) ส่วนข้อองค์การของท่านมีการประสานงานภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.85$ ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดระบบ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความหมาย
1. องค์กรของท่านมีทรัพยากร และงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน	3.42	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานอยู่เสมอ	3.25	0.94	เห็นด้วยปานกลาง
3. องค์กรของท่านได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	3.30	1.35	เห็นด้วยปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.38	0.82	เห็นด้วยปานกลาง
5. องค์กรของท่านมีการประสานงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.29	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
6. องค์กรของท่านมีการประสานงานกับองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
7. องค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มารับบริการ	3.74	0.74	เห็นด้วยมาก
8. องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	3.56	0.78	เห็นด้วยมาก
9. องค์กรของท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.56	0.76	เห็นด้วยมาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.66</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

ในส่วนของประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อองค์กรของท่านทราบดีว่าบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 2.31$ ) รองลงมาคือ ข้อองค์กรของท่านสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.77$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อองค์กรของท่านสามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $SD = 0.80$ ) และข้อองค์กรของท่านมัก

ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างดีจากบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ( $\bar{X} = 3.37, SD = 0.78$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความหมาย
1. องค์การของท่านทราบว่าบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ	3.56	2.31	เห็นด้วยมาก
2. องค์การของท่านสามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญต่อองค์การ	3.37	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
3. องค์การของท่านไม่ถูกขัดขวางการทำงานขององค์การจากบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ	3.39	0.80	เห็นด้วยปานกลาง
4. องค์การของท่านสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญต่อองค์การ	3.41	0.78	เห็นด้วยปานกลาง
5. องค์การของท่านมักได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างดีจากบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ	3.37	0.78	เห็นด้วยปานกลาง
6. องค์การของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	3.54	0.78	เห็นด้วยมาก
7. องค์การของท่านสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี	3.55	0.77	เห็นด้วยมาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.71</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

สำหรับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การนั้น ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39, SD = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อองค์การของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.53, SD = 0.70$ ) รองลงมาคือ ข้อองค์การของท่านสามารถให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ( $\bar{X} =$

3.52, SD = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อองค์การของท่านสามารถแสวงหาการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกได้ ( $\bar{X} = 3.28$ , SD = 0.83) ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลความหมาย
1. องค์การของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี	3.53	0.70	เห็นด้วยมาก
2. ขนาดของอัตรากำลังในองค์การท่านเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.42	2.85	เห็นด้วยปานกลาง
3. องค์การของท่านสามารถแสวงหาการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกได้	3.28	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
4. สมาชิกทุกคนในองค์การของท่านมีความเข้าใจอย่างดีเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ	3.37	0.74	เห็นด้วยปานกลาง
5. องค์การของท่านสามารถให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่าเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน	3.52	0.72	เห็นด้วยมาก
6. สมาชิกในองค์การของท่าน ได้ทราบถึงความเป็นไปของปัจจัยต่างๆ ที่อาจมีผลต่องานของตน	3.32	0.68	เห็นด้วยปานกลาง
7. องค์การทำงานอย่างเป็นระเบียบต่อเนื่องและราบรื่น	3.41	0.78	เห็นด้วยปานกลาง
8. สมาชิกขององค์การต่างไว้ใจ นับถือ และทำงานเข้าด้วยกันด้วยความสามัคคีอย่างดี	3.33	0.81	เห็นด้วยปานกลาง
9. สมาชิกขององค์การได้รับการฝึกฝนและมีความสามารถทักษะเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.34	0.78	เห็นด้วยปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

### 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยได้จำแนกปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้

ทั้งนี้ ก่อนทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลขององค์การ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อกำหนด (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งขอใช้เกณฑ์ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2551, หน้า 150) ซึ่งกำหนดให้ต้องไม่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.75 โดยผลการตรวจสอบไม่พบตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.75 ตามข้อกำหนด ดังตารางที่ 6 จึงทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุต่อไป

### ตารางที่ 6 Correlation Matrix

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4	V5
ประสิทธิผลขององค์การ (V1)	1				
การฝึกอบรม (V2)	0.70**	1			
การศึกษา (V3)	0.65**	0.72**	1		
การพัฒนา (V4)	0.67**	0.73**	0.71**	1	
การเรียนรู้ (V5)	0.74**	0.66**	0.60**	0.69**	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 และด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการอธิบายประสิทธิผลขององค์การประมาณร้อยละ 67.3 (Adjust R<sup>2</sup> = 0.673) ดังตารางที่ 7



**ตารางที่ 7** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	B	Beta	t	p
การฝึกอบรม	.141	.185	3.635	.000
การศึกษา	.080	.102	2.093	.037
การพัฒนา	.259	.333	5.580	.000
การเรียนรู้	.215	.269	5.735	.000

\* Adjust R<sup>2</sup> = .673

## อภิปรายผล

### 1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

ผลการศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่าง 346 คน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดระบบ ส่วนด้านความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย และด้านค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด หากเปรียบเทียบกับสมมติฐานวิจัยข้อ 1) ที่ตั้งว่าประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง นั้นจะเห็นได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานวิจัย อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานั้นไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพระธีระพงศ์ ธีรปัญญา (2556) ซึ่งศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชะอวด จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 3.84$ ) ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ซึ่งผลการศึกษาที่

ไม่สอดคล้องกันนั้นอาจเป็นเพราะ ประการแรกการศึกษาของพระธีระพงศ์ ธีระปัญญา นั้นเป็นการศึกษาที่ต่างกันทั้งในแง่ของขนาดและความแตกต่างกันทางภูมิศาสตร์ กล่าวคือ การศึกษาของพระธีระพงศ์ นั้น เป็นการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล และอยู่ในพื้นที่เฉพาะในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น แต่การศึกษาของผู้วิจัยเป็นการศึกษาในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ในจังหวัดระยอง จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างกันได้ ประการที่สองเป็นที่น่าสังเกตว่างานของพระธีระพงศ์ นั้นสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแตกต่างจากงานของผู้วิจัย กล่าวคือ งานของพระธีระพงศ์ วัดประสิทธิผลในการบริหารงานจากด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนงานของผู้วิจัยใช้การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยเป็นการแบ่งตามแนวคิดของการวัดประสิทธิผลองค์การ จึงเห็นได้ว่าลักษณะของเครื่องมือวัดก็อาจเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แม้ผลการศึกษาดังกล่าวจะแตกต่างกัน แต่ความต่างนั้นก็ยังมีเพียงไม่มาก กล่าวคือ งานของผู้วิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยของพระธีระพงศ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ได้แตกต่างกันอย่างมากนัก

## 2. ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การกรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

สำหรับผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การกรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยองโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยได้จำแนกปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 และด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการอธิบายประสิทธิผลขององค์การประมาณร้อยละ 67.3 ( $\text{Adjust } R^2 =$

0.673) ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งว่า พัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ทั้งนี้ ผลการศึกษาในส่วนนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ บุญสนอง (2555, หน้า 31-45) ได้ศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์กับประสิทธิผลขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุที่อธิบายและทำนายระดับประสิทธิผลขององค์กรด้วยระดับการพัฒนาศูนย์ของพนักงานในองค์กรซึ่งผลการศึกษาพบว่าการดำเนินงานพัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์ขององค์กรมีความสามารถในการทำนายระดับประสิทธิผลขององค์กรในทุกด้าน คือ ด้านกระบวนการภายใน ตัวแบบด้านระบบเปิด ตัวแบบด้านมนุษยสัมพันธ์ และตัวแบบด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล และการดำเนินงานพัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์ขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับประสิทธิผลขององค์กรทุกด้าน ยกเว้นด้านองค์ประกอบเป้าหมายเชิงเหตุผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยการพัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งว่า พัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ดังกล่าวนั้น จึงเป็นสิ่งที่ประจักษ์ชัดได้ว่า การพัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์ถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญอันจะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุซึ่งประสิทธิผลองค์กรได้ เพราะทั้งการพัฒนาศูนย์การพัฒนาศูนย์ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาความรู้ หรือ ด้านการศึกษาล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรทั้งสิ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเฉพาะในจังหวัดระยองเท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลการศึกษาในหลายส่วนยังมีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านๆ มาอยู่บ้าง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจควรขยายพื้นที่ของการศึกษาให้มีความครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาในเชิงคุณภาพประกอบเพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### รายการอ้างอิง

- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พระธีระพงศ์ ธีรปัญญา. (2556). *ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา (2558). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อนันต์ บุญสนอง. (2555). อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การ. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 25(2), 31-45.
- Jump, N. (1978). *Psychometric Theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
-