

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ชื่อนักศึกษา	พินิจอากาศเอก ประพัฒน์พงษ์ พรพิมล
รหัสประจำตัว	53B73330216
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.สาธิต วงศ์อนันต์นนท์

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคล 2) ระบุปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลระบบการบริหารงานบุคคล และ 3) เสนอตัวชี้วัดการประเมินผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิผล โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเริ่มการศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ทบทวนวรรณกรรมทั้งในด้านทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมทำการสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อนำมากำหนดกรอบการวิจัย จากนั้นศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้เครื่องมือ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ประกอบด้วย กรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น และท้องถิ่นจังหวัด และการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 59 คน จำนวน 5 กลุ่ม จำแนกตามภูมิภาคของประเทศไทย โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง ในส่วนของกรณีศึกษาเชิงปริมาณ สุ่มตัวอย่าง 398 คน จากประชากร 62,824 คน ที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 4 ภาค กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โย มาเน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ยังขาดการประสานงาน ขาดกิจกรรมการอบรมบุคลากรท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทของงาน ความไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณและการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความเห็นของตัวแทนผู้บริหารท้องถิ่นทั่วประเทศ ประกอบด้วย 4 มิติ 17 ปัจจัย และ 44 ข้อ และคณะกรรมการมีความคิดเห็นเพิ่มเติมประเด็นที่เหมาะสมแก่การนำไปใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีก 5 ข้อ รวมเป็นทั้งหมด 4 มิติ 17 ปัจจัย 49 ข้อ

3. ข้อเสนอตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติที่ 1 ความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 17 ข้อ, มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 7 ข้อ, มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 11 ข้อ, มิติที่ 4 ความรับผิดชอบและความสมดุลในสวัสดิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย 14 ข้อ

**คำสำคัญ :** การพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินผล ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



# GRAD VRU

Thesis Title	Development of Indicators for Evaluating Personnel Resource Administration Systems of Local Administrative Organizations
Student	Flight Sergeant First Class Prapatpong Pronpimol
Student ID	53B73330216
Degree	Doctor of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Thesis Advisor	Dr.Supot Saikaew
Thesis Co-Advisor	Dr.Saatit Wonganannon

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) analyze the problems concerning personnel administration systems, 2) determine the factors affecting the effectiveness of personnel administration systems, and 3) propose indicators for evaluating the personnel resource administration systems of local administrative organizations. This study was a mixed methods research done in order to develop effective indicators for evaluating personnel resource administration systems. The qualitative research was conducted by studying secondary data and reviewing the literature, theories, concepts and related research to determine the conceptual framework. The primary data was collected using in-depth interviews as the research tool. There were 15 key informants who were members of committees for local administration promotion, committees of personnel administration standards and local provincial superintendents. They were interviewed as a group. In addition, focus group discussions were conducted with 59 participants who were local administrative organization executives. In total, there were 5 groups in 4 regions of Thailand. The quantitative research was conducted using 398 respondents who were personnel from local administrative organizations in 4 regions of Thailand. They were selected from a population of 62,824 persons. The sample size was obtained using Taro Yamane's formula. The sample was selected by multi-stage sampling. The tool for data collecting was a 5 level rating scale questionnaire. The data were analyzed by the statistics of percentage, mean, standard deviation and Chi-square.

The results were as follows:

1. The problems concerning personnel administration systems of local administrative organizations were as follows; lack of job coordination, lack of appropriate training activities for local personnel according to job descriptions, unclear policies for personnel administration, problems related to the patronage system, no prioritization by the local executives to provide activities promoting friendly relationships between

the executives and the staff officers, lack of budget support and lack of knowledge development.

2. The factors affecting the effectiveness of the personnel administration systems of local administrative organizations, as reported on the HR scorecard mentioned by the representatives of the local executives, had 4 dimensions, 17 factors and 44 items. Moreover, the committees offered 5 additional items concerning the suitable application of local administrative organizations so that in total, there were 4 dimensions, 17 factors and 49 items.

3. The proposed indicators for evaluating the personnel resource administration systems of local administrative organizations, following the suitable HR scorecard system, were composed of 4 dimensions as following; the 1<sup>st</sup> dimension: the congruence and support of the local administrative organizations' strategy consisted of 4 factors, and 17 items; the 2<sup>nd</sup> dimension: the efficiency of the personnel resource administration consisted of 4 factors, and 7 items; the 3<sup>rd</sup> dimension: the effectiveness of the personnel resource administration consisted of 4 factors, and 11 items and; the 4<sup>th</sup> dimension: the responsibility and balance of the welfare of the local administrative organizations consisted of 5 factors, and 14 items.

**Keywords:** Development of Indicators for Evaluating, Personnel Resource Administration System, Local Administrative Organizations



GRAD VRU