

**กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี***
**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PROCESS AFFECTING THE PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN
NONG WUA SO DISTRICT, UDON THAINI PROVINCE**

สุปัน สมสาร¹, ดนัย ลามคำ²

Supan Somsa¹, Danai Lamkham²

วิทยาลัยพินิจบัณฑิต^{1,2}

Pitchayabundit College, Thailand.^{1,2}

Email : namedanai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างคือ คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 258 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือการวางแผนอัตรากำลังคน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีผลการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือมีการบริหารจัดการ 2) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้นและสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงที่ค่า $r = .89$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลพยากรณ์ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ : 1. ทรัพยากรมนุษย์ 2. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3. ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of the research were to studying The Level of Human Resource Management Process Affecting The Performance Effectiveness of Local Administrative Organization in Nong Wua So District, Udon thani Province, to investigating the relationship between the Human Resource Management Process and The Performance Effectiveness of Local Administrative Organization in Nong Wua So District, Udon thani Province, and to studying the Influences of the Human Resource Management Process towards the Performance Effectiveness of Local Administrative Organization in Nong Wua So District, Udon thani Province, Population was composed of administrators, councilors, civil servants, employees, mentor of childhood centers and caregivers of childhood centers of Local Administration in Nong Wua So District, Udon thani Province, The sample were 258 persons chosen with the techniques of stratified random sampling and simple random sampling. The research tools were composed of a questionnaire. The statistics employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research findings showed that the 1) For level of The Human Resource Management Process include the average values were in “High” level. Considering the order of average value, found that the first in highest level of average value, assignment of responsibility. The second order was, manpower planning, compensation, performance evaluation, recruitment and selection of personnel, human resource development. For the aspect with lowest level of average value, it was Maintenance of personnel. The Performance Effectiveness of Local Administrative Organization in Nong Wua So District, Udon thani Province, include the average values were in “High” level. Considering the order of average value, found that the first in highest level of average value, Personnel management and council affairs Dimension. The second order was Management Dimension. 2) The relationship between the Human Resource Management Process and the Performance Effectiveness on Management Dimension and Personnel Management and Council Affairs of Local Administrative Organization in Nong Wua So District, Udon thani Province, were correlated in the same direction

($r=0.89$) at 0.01 level of significance. 3) Four direct effects of factors affecting the Performance Effectiveness, ranking in order were as follows: performance evaluation, compensation, recruitment and selection of personnel, and responsibility.

Keywords : 1. Human resource 2. The human resource management process 3. The performance effectiveness of local administrative organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประสิทธิผลขององค์การ(Organizational Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งก็คือประสิทธิผลการดำเนิน(Performance Effectiveness)ขององค์การนั่นเอง (Gibson et al., 2006) ซึ่งสอดคล้องกับที่ Daff (2008) ; Gordon (1998) ; Robbins (2005) และ Schermerhorn et al. (2005) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นระดับความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะทราบว่าองค์การจะมีประสิทธิผลการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด จำต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานหรือวัดผลการดำเนินงานเพื่อดูความสอดคล้องระหว่างผลผลิต(Out Puts) กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Dejnoska, 1983) และรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การต่างๆมีหลากหลายรูปแบบ ดังเช่น Thibodeaux and Favilla (1996) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การไว้ 5 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย(Goal Model) 2) รูปแบบที่เคารพกฎระเบียบ(Legitimacy Model) 3) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ(Process Model) 4) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคล(Constituency Model) และ 5)รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System Resource Model) สอดคล้องกับที่ Dessler (1986) ; Bowditch and Buono (2005) และ Hoy and Miskel (2008) กล่าวไว้เช่นกัน อนึ่ง การวัดหรือการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นหัวใจของการบริหารและการพัฒนาองค์การเพื่อเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาองค์การ โดยประสิทธิผลองค์การหรือผลการปฏิบัติงานจะเป็นอย่างไร และควรปรับปรุงอะไรต้องอาศัยแนวทางในการประเมินประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตอบคำถามดังกล่าว ซึ่งแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การนั้นมีอยู่หลากหลาย และมีตัวแปรในการประเมินที่แตกต่างกันในแต่ละมิติ จึงมีผลทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิผลองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งองค์การแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการประเมินที่แตกต่างกันแล้วแต่ว่าองค์การเหล่านั้นจะนำรูปแบบใดมาใช้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ในการวัดประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมานั้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินแบ่งเป็นเกณฑ์ชี้วัด 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน 2) การบริหารงานเพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น 3) การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5) การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และต่อมา ในปี พ.ศ. 2556 กระทรวงมหาดไทยได้จัดทำแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2556 ขึ้นมาเพื่อเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และ 4) ด้านการบริการสาธารณะ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) และพัฒนารูปแบบเครื่องมือชี้วัดให้ครอบคลุมเหมาะสมและทันสมัยเรื่อยมา จนกระทั่งล่าสุด ปี 2559 กระทรวงมหาดไทย ได้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2559 มาเป็นแบบประเมิน โดยยังคงตัวชี้วัด 4 ด้าน ของปี 2556 ไว้ และกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มขึ้นอีก 1 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นที่จะศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ (Management) 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (Personnel Management and Council Affairs) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Process) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ใช้ในการจัดการบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ และการประเมินผล การปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานระดับองค์กรและระดับบุคคล (ธีรพงศ์ บุรณวรศิลป์, 2556; Prowse & Prowse, 2010)

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานกับองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551; สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549; Mondy et al., 2002) จากการศึกษา ทบทวน วรรณกรรมเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การวางแผนอัตรากำลังคน การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบระดับของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

3.2 ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

3.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และใช้ประกอบการตัดสินใจในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล จำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 แห่ง ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 724 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 9 แห่ง จำนวน 258 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Koul, 1984) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) โดยลักษณะของคำถามจะมีข้อความที่มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 เป็นมาตราจำแนกความหมาย (The Semantic Differential Scaling) โดยลักษณะของคำถามจะมีข้อความที่มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะทางการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ	4.23	0.68	มาก
2. การวางแผนอัตรากำลังคน	4.21	0.67	มาก
3. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	4.16	0.68	มาก
4. การพัฒนาบุคลากร	4.12	0.66	มาก
5. การจ่ายค่าตอบแทน	4.20	0.65	มาก
6. การธำรงรักษาบุคลากร	4.07	0.71	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	0.68	มาก
โดยรวม	4.17	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68) รองลงมาตามลำดับ คือ การวางแผนอัตรากำลังคน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) การจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.68) การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มิติการบริหารจัดการ	4.12	.62	มาก
2. มิติการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.24	.62	มาก
โดยรวม	4.18	.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .60) โดยมิติการบริหารงานบุคคลและกิจการสภามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .62) และมิติการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .62) ตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี พบว่า คู่ตัวแปรกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้นและสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงที่ค่า $r = .89$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร(Variables)	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	.89**
ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.89**	

** P.<.01

5.3 ผลการศึกษาอิทธิพลของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี จากการทดสอบอิทธิพลพยากรณ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ตัวแปรการจ่ายค่าตอบแทน และตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาหรือไม่และทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาได้ประมาณร้อยละ 81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากอิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 38 รองลงมาตามลำดับ คือ ตัวแปรการจ่ายค่าตอบแทน มีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 34 ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 18 และตัวแปรการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบมีอิทธิพลพยากรณ์ประมาณร้อยละ 12 ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาสามารถอธิบายได้ถึงประมาณร้อยละ 90 ของการผันแปรของ ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเขียนสมการความถดถอยเชิงพหุ(สมการพยากรณ์) ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา = $0.118(\text{การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ}) + 0.180(\text{การสรรหา}$

หาและการคัดเลือกบุคลากร) + 0.338 (การจ่ายค่าตอบแทน) + 0.381 (การประเมินผลการปฏิบัติงาน)
ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุทดสอบอหิพพยากรณ์ขององค์ประกอบตัวแปรอิสระ
กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อตัวแปรตาม ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบอหิพพยากรณ์
ของตัวแปรอิสระกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและ
กิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรพยากรณ์ (Predict Variables)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.347	.120		2.880	.004		
การกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบ	.105	.037	.118	2.840	.005	.437	2.287
การสรรหาและ การคัดเลือก บุคลากร	.159	.041	.180	3.853	.000	.348	2.873
การจ่ายค่า ตอบแทน	.314	.042	.338	7.494	.000	.374	2.675
การประเมินผล การปฏิบัติงาน	.337	.037	.381	9.123	.000	.435	2.299
R = .899 R ² = .808 R ² _{Adj} = .805 F = 265.530 Sig. 0.000							

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ
1) การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ 2) การวางแผนอัตรากำลังคน 3) การสรรหาและการคัดเลือก
บุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การจ่ายค่าตอบแทน 6) การธำรงรักษาบุคลากร และ 7) การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก สอดคล้องกับ กรสรรรค์ เอนกศัทยพงศ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง
กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์
และชิ้นส่วน พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับ ปาน
กลางถึงสูง 2) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง
($r=0.752$) และ 3) แบบจำลองโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ มีค่า Chi-square = 53.339, p-value = 0.031, df = 36, GFI =

0.977, RMSEA = 0.036 นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ($p=0.041$) และ 0.61 ($p=0.001$) ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ 1) มิติการบริหารจัดการ และ 2) มิติการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก สอดคล้องกับ อนงค์ อาจจงทอง (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .493 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้นและสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง สอดคล้องกับ ชัยยุทธ เสริมศรี (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 8 ด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวก (แปรผันตรง) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูงอยู่ 2 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางมีอยู่ 5 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและผลตอบแทน การควบคุม/ประเมินผล การสรรหา/คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์และการวิเคราะห์งาน/ออกแบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าที่มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบมีอิทธิพลพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาได้ประมาณร้อยละ 81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ จันทนา ครบแคล้ว (2555) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) สมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายข้อ

อยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในอันดับสูงสุดรองลงมาคือสมรรถนะหลัก 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 99 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโดยภาพรวมเท่ากับ 0.771 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 59.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 22.515

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.1.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรชี้แจงให้บุคลากรได้ทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอิทธิพลของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.2.2 ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร สร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคี มีความกลมเกลียวกันส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเด็นอื่นที่แตกต่างออกไป เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในขั้นตอนกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยจะต้องทำเป็นรูปธรรม มีการสรรหาและคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อจะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

8. เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). **แบบประเมินประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2561**. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2565. จาก <http://www.thailocalmeet.com/index.php?topic=65823.0>
- กรสรรรค์ เอนกศัภัยพงศ์. (2556). **กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทนา ครอบแคล้ว. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชัยกร เสริมศรี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อการการของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ธีรพงศ์ บุณวรรศิลป์. (2556). **ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี**. วารสารวิทยบริการ. 21(3). 15-37.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : เฮาสออฟเคอร์มีส์.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพมหานคร : วิลดเทรด.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วารสารบัณฑิตศึกษา. 10(1). 38-48.
- Daff, R.L. (2008). **New Era of Management**. 2nd ed. Mason, OH : Thomson Souyh – Western.
- Dejnozka, E.L. (1983). **Education administration glossary**. Westport. Connecticut : Greenwood.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly J. H., Jr. (2003). **Organization : Behavior, Structure, Processes**. 11th ed. New York : McGraw - Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2005). **Educational Administration Theory, Research, and Practice**. 7th ed. New York : McGraw -Hill.
- Koul, L. (1984). **Methodology of Educational Research**. New Delhi : Vikas Publishing House Pvt. Ltd.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., & Premeaux, S.R. (2002). **Human Resource Management**. UK : Pearson Education Limited.

- Prowse, P., & Prowse, J. (2010). Whatever happened to human resource management performance?. **International Journal of Productivity and Performance Management**. 59(2). 145-162.
- Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). **Organizational Behavior**. 11th ed. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introduction analysis**. New York : Harper & Row.

9. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร.ชาญยุทธ์ หาญชนะ อธิการบดีและอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รศ.ดร.พิชัยรัฐ หมั่นด้วง รองอธิการบดีและอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ผศ.ดร.บุญเหลือ บุพผามาลา รองอธิการบดีและอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ที่รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำปรึกษาตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านรวมทั้งกลุ่มตัวอย่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลต่างๆ ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอให้เป็นวิทยาทานแก่การศึกษาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์หรือใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าแก่นักศึกษา บัณฑิตและผู้สนใจต่อไป

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้รับใบอนุญาต ท่านผู้บริหารวิทยาลัยพิษณุบัณฑิต ที่เห็นความสำคัญและส่งเสริมให้คณาจารย์ทำการวิจัยโดยให้การสนับสนุนเงินทุนวิจัยทุกปี ทำให้คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญรอบรู้เรื่องการวิจัย และถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่นักศึกษาให้สามารถทำการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้