

การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนา
ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา
ตามแนวทางคุณธรรม

นายชรินทร์ จันวัฒนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Analysis Study of the Development Guideline of Development
Administration in Terms of Human Resource According to the Morality
Guideline of the Betong Municipality in Yala Province**

Mr. Charin Janwatthana

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร
มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม
ชื่อและนามสกุล นายชรินทร์ จันวัฒนะ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ
2. อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ อุดร ต้นดีสุนทร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่...21...เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ.2551..

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ผู้วิจัย นายชรินทร์ จันวัฒนะ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า
ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ (1) การบริหารการพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ (2) ปัญหา (3) แนวทางการพัฒนา รวมทั้ง (4) การเปรียบเทียบภาพรวมและ
ภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัด
ยะลา ทั้งนี้ ได้นำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ได้แก่
การรักษาความลับ การรู้จักข่มใจตนเอง ความอดทน การละความชั่ว การเสียสละ ความเมตตา ความ
สามัคคี ความสุจริต ความเที่ยงธรรม และการส่งเสริมคนดี มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แนวลึก
เฉพาะผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถามสำหรับการวิจัยสนามนั้นได้ผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการ
ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.91 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ใน
พื้นที่ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา จำนวน 1,064 คน ได้มีการแจกจ่ายแบบสอบถามไปและ
เก็บรวบรวมกลับมาได้ 956 ชุด เท่ากับร้อยละ 89.94 ของแบบสอบถามที่แจกออกไปทั้งหมด (1,064)
จากนั้น ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การ
บริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม
ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับสูง (2) สำหรับปัญหาที่สำคัญ คือ พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วน
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความไม่จริงใจ และเสแสร้ง (3) ในส่วนของข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ
เทศบาลเมืองเบตงควรพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ทุกระดับเป็นประจำในเรื่อง
การมีจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ควบคุมดูแลพนักงาน
เทศบาลเพิ่มมากขึ้น สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ
คุณธรรม ตลอดจน สร้างระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งด้านคุณธรรม

คำสำคัญ การบริหารการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ แนวทางคุณธรรม

Thesis title: The Analysis Study of the Development Guideline of Development Administration in Terms of Human Resource According to the Morality Guideline of the Betong Municipality in Yala Province

Researcher: Mr. Charin Janwatthana; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The purposes of study were to analysis study on (1) development administration in terms of human resource development, (2) problems, and (3) development guidelines of development administration of human resource of the Betong Municipality in Yala Province. The conceptual framework of Morality was used in this study which consisted of 10 factors: keeping the promise, self-restraint, tolerance, refraining from doing bad deeds, sacrifice, kindness, unity, honesty, justification, and supporting good person.

This study was a survey research using questionnaires, including in-dept interview. The questionnaires for field research were pre-tested and had been checked out for validity with reliability at 0.91 level. The samples were 1,064 people lived in the Betong Municipality in Yala Province. After the 1,064 questionnaires were sent out and 956 (89.94%) of total questionnaires was collected. The data was analyzed by computer. Statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The study results found that (1) the samples agreed at the medium level in terms of the development administration of human resource according to the morality guideline of the Betong Municipality in Yala Province of 10 factors at maximum level; (2) the important problem was parts of the officers of the Betong Municipality performing their duties with no sincerity and pretension; and (3) the main development guidelines were that the Betong Municipality should set up development and training their officers at all levels concentrating on good consciousness. Moreover, executives at all levels should act as good model; increase controlling their officers; support people and outside agencies to participate in checking their morality; and establish strong audit system in terms of morality.

Keywords: Development administration, Human resource, the Morality Guideline

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาตาม
แนวทางคุณธรรมของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความ
กรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์
พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์อุคร ตันตีสุนทร ประธานสอบวิทยานิพนธ์
ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การทำ
รายงานการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ สามารถนำเสนอเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน และเป็น
ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ทั้ง
สามท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ทุกท่าน ที่นักศึกษา MPA2 และเพื่อน MPA3 ที่ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้
กำลังใจซึ่งกันและกันตลอดเวลา

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอมอบความดีและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ แด่บิดา
มารดา ภรรยาและบุตร ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอนศิษย์ ซึ่งเป็นผู้มีพระคุณ
อันยิ่งใหญ่ และสมาชิกครอบครัวของผู้ศึกษา ผู้เป็นแรงผลักดันในความสำเร็จครั้งนี้ รวมทั้ง
ท่านนายกเทศมนตรีเมืองเบตง ดร. คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ และท่านปลัดเทศบาลเมืองเบตง
นายภักดี ขำข่ม่าน ตลอดจนพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ที่ให้ความ
ร่วมมือในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จเป็นอย่างดี

ชรินทร์ จันวัฒนะ

มีนาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
ข้อจำกัดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา และแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	11
แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม (ตัวแปรอิสระ)	23
แนวคิดเกี่ยวกับการปัญหา และแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาการบริหารการพัฒนา ของเทศบาล	35
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
ระยะเวลาการทำวิจัย	53
แผนการดำเนินงาน	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง	57
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	58
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง	97
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
สรุปการวิจัย	121
อภิปรายผล	125
ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก	152
ก การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ	153
ข แบบสอบถาม	157
ประวัติผู้วิจัย	166

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่	45
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง	47
ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงาน	54
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n=956) แสดงค่าจำนวน และ ค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	57
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการ รักษาความสัจ	59
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการรู้จัก ข่มใจตนเอง	61
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความ อดทน	62
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการละ ความชั่ว	63
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการ เสียสละ	64
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความ เมตตา	65
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความ สามัคคี	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความ สุจริต 67
ตารางที่ 4.10	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความ เที่ยงธรรม 68
ตารางที่ 4.11	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการ ส่งเสริมคนดี 69
ตารางที่ 4.12	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนก ตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ 70
ตารางที่ 4.13	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน 71
ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามแนวทางการพัฒนาทั้ง 10 ด้าน 78
ตารางที่ 4.15	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทาง คุณธรรมในปัจจุบันกับในอดีตและกับเทศบาลใกล้เคียง 84
ตารางที่ 4.16	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง 85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	89
ตารางที่ 4.18	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ คือ รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และนักเรียน/นักศึกษา	92
ตารางที่ 4.19	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม	95
ตารางที่ 4.20	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง การบริหารการพัฒนา สอง ปัญหาสาม แนวทางการพัฒนา สี่ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา และ ห้า ภาพรวมแนวโน้มการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม	104

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้	4
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของความสำคัญของการบริหารการพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าของประเทศและการเพิ่มของคุณภาพชีวิตของประชาชน ในลักษณะที่เป็นเหตุ ผลและผลกระทบ และมรรควิธีกับจุดหมายปลายทาง	19
ภาพที่ 2.2 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ	33
ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแนวทางคุณธรรม จัดแบ่งตามหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ	34
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม	51
ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน	98
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ตามกรอบแนวคิด “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์	129

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาล เป็นหน่วยปกครองที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อผลประโยชน์ของท้องถิ่นช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และฝึกหัดให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง รัฐบาลและเทศบาลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน มีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง หัวหน้าคณะผู้บริหารหน่วยงานมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เพราะประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาดีที่สุดกว่าคนภายนอก

วิวัฒนาการของเทศบาลไทยแบ่งเป็น 2 ยุค คือ (1) ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ พ.ศ. 2475 (พ.ศ. 2461 – พ.ศ. 2475) รัชกาลที่ 6 ทรงริเริ่มทดลองการบริหารงานตามแนวคิดเทศบาลขึ้นในพระราชวังในปี พ.ศ. 2461 เรียกว่า “ดุสิตธานี” โดยให้ข้าราชการของพระองค์ดำรงตำแหน่งเป็นฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายค้าน มีพรรคการเมือง และหนังสือพิมพ์ ต่อมารัชกาลที่ 7 ทรงจัดตั้งคณะกรรมการจัดการประชาภิบาลหรือเทศบาล เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2470 มีหน้าที่ศึกษาดูงานการบริหารท้องถิ่นตามหัวเมืองและประเทศเพื่อนบ้าน แล้วทำรายงานเสนอเพื่อจัดตั้งเทศบาล หลังจากคณะกรรมการกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวแล้วเสร็จ พระองค์ทรงร่างให้กรมร่างกฎหมายพิจารณาเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2473 แต่เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศในปี พ.ศ. 2475 ร่างพระราชบัญญัติจึงตกไป และ (2) ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศ พ.ศ. 2475 (พ.ศ. 2475 – พ.ศ. 2545) ปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลได้กำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเดียวของประเทศ ในปีเดียวกันได้จัดตั้งการบริหารท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลขึ้นโดยตรากฎหมายเทศบาลฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 ซึ่งยังคงใช้มาจนทุกวันนี้ แต่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 ครั้ง

การเปลี่ยนแปลงหรือความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในบ้านเมือง ชุมชน และท้องถิ่นอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน และบางครั้งสับสนไร้ทิศทาง ทำให้ความเจริญด้านวัตถุได้ซึมซับและเข้ามาแทนที่ความเจริญด้านจิตใจในทุกชุมชน ในเวลาเดียวกัน การบริหารจัดการหรือการบริหารการ

พัฒนาที่บุคคลหรือหน่วยงานนำมาใช้ เช่น การบริหารการพัฒนาที่เน้นความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความทันสมัย และการเพิ่มรายได้ ก็ได้เน้นหรือให้ความสำคัญกับด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้น และยิ่งความเจริญด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ย่อมทำให้ความเจริญด้านจิตใจยิ่งลดน้อยลงไปด้วย อีกทั้งปัญหาที่สำคัญที่ชาติบ้านเมือง ชุมชนและท้องถิ่นประสบทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และปัญหายาเสพติด ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาการเมืองการปกครอง ข้อเท็จจริงที่สะท้อนให้เห็นปัญหาดังกล่าวนี้ เห็นตัวอย่างได้จากการที่ประชาชนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม มีหนี้สิน แกร่งแย่งแข่งขันและเบียดเบียนกันเพิ่มมากขึ้น ไม่เพียงเท่านั้น ประชาชนยังขาดการเสียดสละ ขาดเมตตา และขาดความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาเหล่านี้ คือ การขาดคุณธรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ หนทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญเรื่องการบริหารการพัฒนาที่มุ่งด้านจิตใจหรือการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วย เพื่อช่วยให้เกิดความสมดุลในการบริหารการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป อันจะมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความเจริญก้าวหน้า และมีความสุขความมั่นคงพร้อมกันไปด้วย คำว่า คุณธรรม นั้น หมายถึง การคิดและทำคุณงามความดีเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม สำหรับการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ตั้งเป้าหมายเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยบุคคล และ/หรือ หน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชน ท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ

ในส่วนของเทศบาล ในปัจจุบันได้ประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัฒนาด้านคุณธรรม เช่น บุคลากรบางส่วนไม่รักษาความสัตย์ ไม่รู้จักข่มใจตนเอง ไม่อดทน ไม่ละความชั่ว และไม่มีการเสียดสละ เป็นต้น ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงมีส่วนทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” โดยนำ “หลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

2.2 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานี้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในปัจจุบันและในอดีต อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเสนอแนวทางการพัฒนาแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือข้อเสนอแนะต่อไปอย่างเป็นระบบ

2.3 ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม เป็นการเสนอแนวทางการพัฒนาแนวทางการปรับปรุงแก้ไข หรือข้อเสนอแนะ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษา

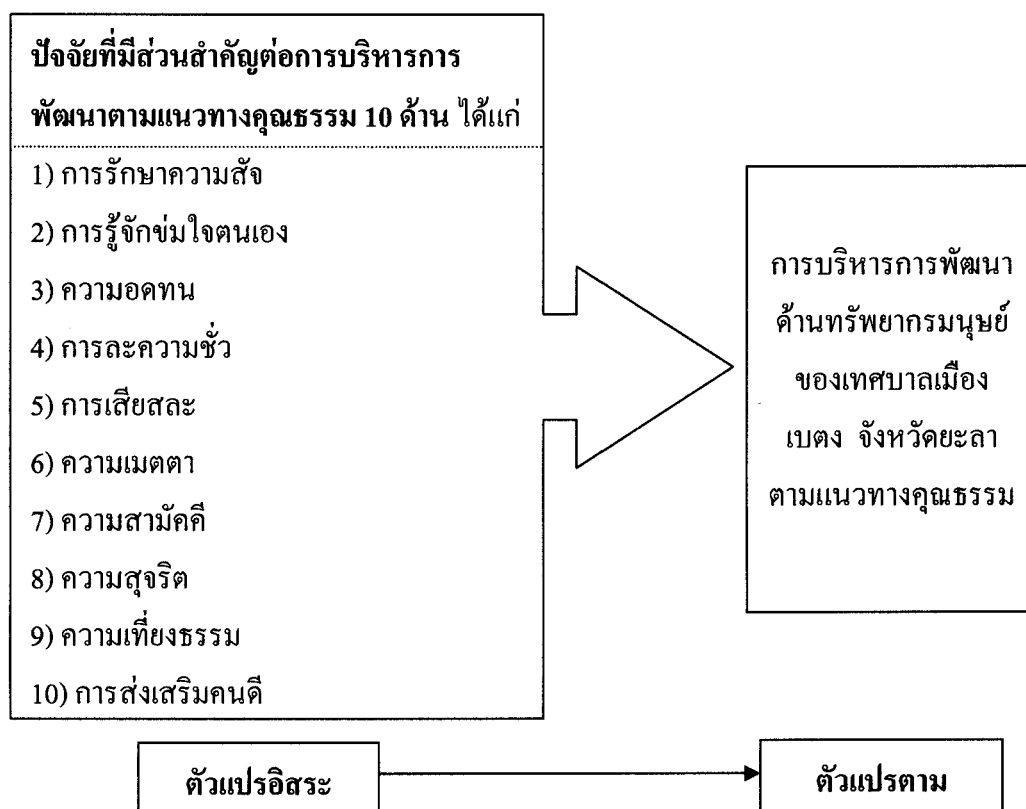
2.4 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในลักษณะของการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการในปัจจุบันกับในอดีต และกับเทศบาลใกล้เคียง รวมทั้งการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์เช่นนี้ จะมีส่วนช่วยให้การศึกษาในครั้งนี้ น่าสนใจ ชัดเจน และลึกซึ้งมากขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม อันจะมีส่วนช่วยให้ได้ทราบและเข้าใจข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับอนาคตเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นซึ่งได้มา

จากการศึกษาข้อเท็จจริง หรือข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน แล้วนำมาทำนาย พยากรณ์ หรือแสดงความคิดเห็นสำหรับแนวโน้มในอนาคตได้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบมากขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำ “หลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ หรือ 10 ด้าน” เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ซึ่ง วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 11-20) ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” จาก <http://www.wiruch.com> ค้นคืนวันที่ 27 มิถุนายน 2550 โดยถือว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน” เป็นตัวแปรอิสระ ทั้ง 10 ด้าน นี้ ได้แก่ (1) การรักษาความสัจ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี ส่วน “การบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่เลือก “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ เพราะเป็นกระบวนการที่สมบูรณ์และครอบคลุม เรื่องการบริหารการพัฒนามากถึง 10 ด้าน ดังกล่าวแล้วข้างต้น โดยกรอบแนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงสามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารการพัฒนาและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำลังศึกษาได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือรูปแบบใด ย่อมต้องมีข้อจำกัดหรือมีผู้โต้แย้งได้เสมอไม่มากก็น้อย และอาจไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วน ซึ่งกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษาเสนอไว้นี้ย่อมมีข้อจำกัดและไม่อาจนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ที่สุด ข้อจำกัดของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษานี้ก็คือเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันเท่านั้น แต่ในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองขึ้น อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องได้บ้าง นอกจากนี้ การที่กรอบแนวคิดนี้เน้นด้านจิตใจจึงอาจถูกคัดค้านได้เช่นกัน

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านพื้นที่ และด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมครอบคลุมการศึกษา การบริหารการพัฒนา ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมของการบริหารการพัฒนา และศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ตามความคิดเห็นของประชาชนและตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 บท แต่ละบทมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด และผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภท เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุม 4 หัวข้อ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงาน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยสนามด้วยสถิติ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและภาพประกอบ ตามความเหมาะสม พร้อมคำอธิบายหรือเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ท้ายสุดเป็นบรรณานุกรมและภาคผนวก

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้ ครอบคลุมเฉพาะเขตเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

4.3.1 ประชากร หมายถึง ประชาชนเป้าหมายทั้งหมด ในที่นี้หมายถึง จำนวนประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเบตง 25,183 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2550)

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ประชาชนที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 1,064 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.03

4.3.3 การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,064 คน ซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

สำหรับเหตุผลที่เลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน เพราะประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเบตง เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ได้รับบริการสาธารณะ และอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมมากที่สุด การศึกษาครั้งนี้จะสะท้อนความคิดเห็นของประชาชนซึ่งรวมทั้งการเสนอแนวทางการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมอย่างแท้จริง

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้มีข้อจำกัดในการวิจัยรวม 3 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อขอบเขตของการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ศึกษาเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นเท่านั้น นอกจากนี้ ยังศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ศึกษาข้อมูลที่เป็นอดีตในเชิงประวัติศาสตร์ (historical approach) มากนัก

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะเขตเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลาเท่านั้น ไม่ได้ศึกษาเทศบาลอื่น ๆ ด้วย

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะประชาชนในเขตเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ไม่ศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลอื่น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เป็นเรื่องยากมากที่จะให้ความหมายของคำศัพท์หรือคำต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากทุกคน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของแนวคิด ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น ในการศึกษานี้ จึงจำเป็นต้องกำหนดคำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษานี้ไว้ด้วย หนึ่ง เพื่ออธิบายและกำหนดขอบเขตของคำศัพท์หรือคำสำคัญที่นำมาใช้เฉพาะในวิทยานิพนธ์นี้ให้ชัดเจนขึ้น สอง เพื่อสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความแต่ละคำที่ใช้ในการศึกษานี้ตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา รวมทั้ง สาม เพื่อให้ผู้ศึกษาไม่สับสน ไม่หลงประเด็นและสามารถศึกษาให้ตรงกับความหมายที่ได้ให้ไว้ในความหมายหรือคำจำกัดความด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 27 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

สำหรับแนวทางการกำหนดหัวข้อย่อยในนิยามศัพท์เฉพาะข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยมาจัดเป็นหลักนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษานี้ มีดังนี้

6.1 การบริหารการพัฒนา (development administration) หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานของหน่วยงานเทศบาล หน่วยงานภาครัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมุ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้ เป็นการบริหารการพัฒนาตาม

แนวทางคุณธรรม ซึ่งนำมาจากหลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ

6.2 การบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม หมายถึง แนวคิดทาง

รัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับหลักการสำคัญที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาโดยเน้นด้านคุณธรรมของหน่วยงานเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

6.2.1 การรักษาความสัจ หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ และไม่เสแสร้งแก่ง้งทำ ประพฤติปฏิบัติตนเฉพาะสิ่งที่เป็นธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม

6.2.2 การรู้จักข่มใจตนเอง หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีการควบคุมตนเอง และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม

6.2.3 ความอดทน หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีความอดทนต่อความยากลำบาก และไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงาน อดทน และไม่ปล่อยให้สิ่งไม่ดีงามเข้ามาครอบงำ

6.2.4 การละความชั่ว หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตง ประพฤติแต่สิ่งที่ดี ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ดี

6.2.5 การเสียสละ หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงเสียสละ และไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

6.2.6 ความเมตตา หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติงานด้วยความเมตตาต่อผู้อื่นให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

6.2.7 ความสามัคคี หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ประสานงานกันทำให้งานสำเร็จ

6.2.8 ความสุจริต หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุจริต ให้บริการประชาชน ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน

6.3.9 ความเที่ยงธรรม หมายถึง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแสดงความคิดเห็นด้วยความถูกต้อง และมีเหตุผล แสดงความคิดเห็นถูกต้อง เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล

6.3.10 การส่งเสริมคนดี หมายถึง เทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม มีการลงโทษ และไม่สนับสนุนส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ประพฤติชั่ว

6.3 เทศบาลเมืองเบตง หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ตั้งอยู่ ณ อำเภอเบตง จังหวัดยะลา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

6.4 ทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้ หมายถึง การบริหารการพัฒนาหรือการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับที่ปฏิบัติราชการหรือให้บริการประชาชนตามกรอบแนวคิดของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมที่ประกอบด้วย 10 ประการ หรือ 10 ด้าน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาหรือการเขียนงานวิจัยเรื่องใด ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์กับผู้ศึกษาเท่านั้น แต่ยังอาจเกิดประโยชน์กับบุคคลอื่น และหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ หมายถึง สิ่งเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ประสบการณ์ การจัดการความคิด การมองโลกและการสังเกตสิ่งที่ตนศึกษา การค้นคว้าวิจัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยองค์ความรู้จะต้องสร้างสรรค์และมีการจัดการที่ดี และมีคุณธรรม (ค้นคืนวันที่ 21 ธันวาคม 2550 จาก http://blog.ru.ac.th/board/ans_board.php?qid=176&cid=1) เมื่อเป็นเช่นนั้น องค์ความรู้ใหม่ จึงครอบคลุมถึง วิชาหรือความรู้ทางวิชาการใหม่ สำหรับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การทราบและเข้าใจการบริหารการพัฒนา ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา การเปรียบเทียบภาพรวมศักยภาพในการบริหารการพัฒนาตามความคิดเห็นของประชาชน ในปัจจุบันกับในอดีต และกับเทศบาลใกล้เคียง รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมศักยภาพในการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

7.2.1 เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา โดยเฉพาะผู้บริหารและข้าราชการในสังกัดมีองค์ความรู้ใหม่ในการนำไปใช้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมในอนาคต

7.2.2 ได้ความรู้ทางวิชาการและการวิจัยด้านการบริหารการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารการพัฒนาของเทศบาลและหน่วยงานอื่น

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 หน่วยงานภาครัฐ ผู้บริหารและข้าราชการจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ เพื่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

7.3.2 ในส่วนของประชาชนจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นไปใช้เป็นพื้นฐานในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือดำรงชีวิตต่อไปด้วย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ สร้างแบบสอบถาม รวมตลอดทั้งอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ส่วนการจัดแบ่งหรือกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย ตามที่ได้ปรากฏอยู่ในบทที่ 1 สำหรับหัวข้อที่จะนำเสนอในบทนี้ มีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาและแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (ตัวแปรตาม)
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาของเทศบาล
4. โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาและแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้้นำแนวคิด ความหมาย และความสำคัญของการบริหารพัฒนาของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศมาเสนอไว้ โดยเรียงลำดับจากปีที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด รวมทั้งเริ่มจากนักวิชาการไทยและตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศ โดยหัวข้อนี้ ครอบคลุมการศึกษา 3 เรื่อง ตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 แนวคิดและความหมายการพัฒนา
- 1.2 ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา
- 1.3 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

1.1 แนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนา

หัวข้อนี้ ครอบคลุมการศึกษาแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ เนื่องจากคำทั้งสองนี้มีความหมายใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน จึงได้นำคำดังกล่าวของนักวิชาการหลายคนมาศึกษาเทียบเคียงกัน ดังนี้

อาษา เมฆสวรรค์ (อ้างถึง ใน วิรัช .วิรัชนิภาวรรณ 2549: 11) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารพัฒนาว่าแบ่งเป็น 2 ทรรศนะ ตามทรรศนะประการแรกนั้น ถือว่าการบริหารการพัฒนา หรือ Development Administration คือ การบริหารงานหรือการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาที่มุ่งมั่นที่จะดำเนินการพัฒนา ดังที่เขียนในภาษาอังกฤษว่า administration in poor developed countries which are committed to development ส่วนอีกทรรศนะหนึ่งเห็นว่า การบริหารการพัฒนา ได้แก่ การบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ หรือ administration in development or administration of a program of national development ตามความเข้าใจอย่างง่าย ๆ ทั่ว ๆ ไป

ปฐม มณีโรจน์ (อ้างถึง ใน วิรัช .วิรัชนิภาวรรณ 2549: 11) ไม่ได้ให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาไว้โดยตรง แต่ได้กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารการพัฒนา ว่า แนวคิดนี้ได้สำรวจพิจารณากันมาอย่างค่อนข้างละเอียดแล้วในข้อเขียนทั้งภาษาต่างประเทศและภาษาไทย คำนียามที่มีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ กันก็มีพิสัยครอบคลุมตั้งแต่ที่หมายถึงการบริหารรัฐกิจของประเทศด้วยพัฒนา จนถึงการบริหารขององค์กร โครงการ หรืองานใด ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นงานพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่มีความเจริญในระดับใด โดยปรกติจะเป็นงานที่มีลักษณะบุกเบิก มีการใช้ความคิดประดิษฐ์สร้างสรรค์สูง และเกี่ยวพันกับปัจจัยหรือตัวแปรนานาชนิดที่มีลักษณะพลวัต และไม่แน่นอนสูงกว่าการบริหารในองค์กรธรรมดา พอจะประมวลสรุปสาระสำคัญได้ว่าเป็นการบริหารการพัฒนาประเทศ

อนันต์ เกตุวงศ์ (อ้างถึง ใน วิรัช .วิรัชนิภาวรรณ 2549: 11-12) มีความเห็นว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ถือว่า การบริหารพัฒนามีขอบเขต ครอบคลุมไปถึงการเมืองด้วย และบางคนมีแนวคิดกว้างมากถึงขนาดที่กล่าวว่าการบริหารพัฒนาหมายถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ไม่ว่าจะกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นไปตามนโยบายและแผน ย่อมถือว่าอยู่ในขอบเขตของการบริหารพัฒนาทั้งสิ้น โดยมีขอบเขตทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร ฉะนั้น การบริหารการพัฒนา จึงย่อมนำหมายถึง การบริหารของงานพัฒนา หรือการนำเอาโครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการพัฒนาการบริหาร หรือการทำให้การบริหารมีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น และอาจเขียนเป็นรูปสมการ ดังนี้ development

administration (การบริหารการพัฒนา) = administration of development (การบริหารเพื่อการพัฒนา) + development of administration (การพัฒนาการบริหาร) หรือ DA = A of D + D of A

อุทัย เลหาวิเชียร (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 12) เขียนบรรยายถึง การบริหารการพัฒนาว่าหมายถึง หน่วยงานทางราชการ หรือกระบวนการของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อ บริหารกิจการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารการพัฒนาจะช่วยให้ กลไกต่าง ๆ ของรัฐเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของงานพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ การบริหารพัฒนายังมีความหมายรวมไปถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการควบคุมการบริหารโดยประชาชนหรือผู้รับบริการด้วย

กมล อุดลพันธุ์ (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 12) อธิบายถึงความหมาย ของคำว่า การบริหารพัฒนาว่า “เมื่อนำมาใช้ในภาษาไทยได้มีผู้บัญญัติศัพท์ต่าง ๆ กัน แต่ที่เป็นที่ นิยมกันนั้น ใช้คำว่าการบริหารการพัฒนาเมื่อเป็นการปฏิบัติการ และใช้คำว่า พัฒนบริหารศาสตร์ หรือ วิชาการบริหารการพัฒนา เมื่อเป็นหลักวิชาที่นำมาใช้เรียนใช้สอนกันได้ (a field of study)”

ดิน ปรัชพฤทธิ์ (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 12) อธิบายว่า การบริหาร การพัฒนา (development administration, administration of development, หรือ a of d) หมายถึง การ นำเอาความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาการบริหารมาลงมือปฏิบัติตามนโยบายแผน แผนงาน หรือ โครงการพัฒนาประเทศจริง ๆ เพื่อให้บังเกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า และ ความเปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า นี้ จะมุ่งความเจริญของงานทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอันจะนำไปสู่การลดความทุกข์ยากของคน ทั้งที่อยู่ในองค์การ (ข้าราชการ) และที่อยู่ภายนอกองค์การ (ประชาชน)

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 13) ได้กล่าวสรุปถึง การบริหารการพัฒนาตามแนวคิดของ จอร์จ เอฟ. แกนท์ (George F. Gant) ชำต้นว่า การบริหาร การพัฒนานั้นถูกสร้างขึ้นเพื่อแยกเป้าหมายของการบริหารเพื่อให้การสนับสนุนและการจัดการ สำหรับการพัฒนา ออกจากการบริหารกฎหมาย และความเป็นระเบียบ และเนื่องจากการบริหารเพื่อ การพัฒนามิใช่จะรวมถึงเฉพาะสมรรถนะที่จะเติบโตและเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังหมายถึงทิศทาง ของการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายอันสูงสุดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอีกด้วย ดังนั้น การ บริหารการพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทั้งด้านภายในและภายนอก

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหาร

การบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (tinking) หรือ การวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (valuating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

พระราชทานมูณี (อ้างถึง ใน อุดร ตันติสุนทร 2550: 21-22) ในปี พ.ศ. 2550 ในบทความ เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหารและประชาชน ไว้ดังนี้

เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกัน ถ้าเรือไปถึงฝั่ง เราก็ไปถึงฝั่งด้วยกันทุกคนจะต้องรู้หน้าที่ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่ง คือ ความสุข ความเจริญของทุกคนตามที่เราปรารถนา

สิ่งที่เราต้องการในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอาโรคเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องปฏิญาณตนว่า เราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์ สิ่งอันใดจะเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่เพื่อนมนุษย์แก่ประเทศชาติ เราจะไม่ส่งเสริมสิ่งนั้นแต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่งนั้น ไม่ให้เจริญออกงามขึ้นในชาติบ้านเมืองของเรา

นี่คือ อุคมการณ์และหน้าที่ของผู้บริหารประเทศชาติและของประชาชน เราทุกคน จึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุดกำลัง อย่าเมินเฉยนิ่งดูคย ไม่เอาใจใส่ ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกัน นึก ให้ยื่นเรียงแถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าวไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่งทั้งปวง ให้ เกิดความสุขความเจริญแก่ชาติบ้านเมืองของเรา

จอร์จ เอฟ. แก็นท์ (George F. Gant) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 7- 8) นักวิชาการชาวอเมริกัน ได้อธิบายแนวคิดและความหมายของการบริหารการพัฒนา (development administration) เป็นคนแรก ๆ โดยมีประสบการณ์มาจากการปฏิบัติงานที่ Tennessee Valley Authority (TVA.) ว่า การบริหารการพัฒนาเป็นคำที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานระบบการจัดการ และกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พร้อมกันนี้ การบริหารพัฒนายังเป็นเครื่องมือของรัฐบาลที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ของการพัฒนาเพื่อทำการเชื่อมโยงและทำให้วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของชาติ ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การบริหารพัฒนายังช่วยปรับให้ระบบราชการและบทบาทหน้าที่ ของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ตอบสนองต่อการพัฒนาอีกด้วย ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึง หมายถึง การบริหารนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ พัฒนาการบริหารการพัฒนาของแก็นท์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ “การบริหารงานภายใน (internal administration) หมายถึงว่าการบริหารงานใด ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีองค์การบริหารงาน นั้น ๆ สามารถเป็นกลไกการบริหารที่ดีเสียก่อน จึงจำเป็นจะต้องจัดการภายในองค์การให้ดีให้มี ประสิทธิภาพที่สุดซึ่งอาจทำได้ด้วยการจัดองค์การบริหารงานบุคคลงานคลัง งานวางแผน การ คัดสรรใจ ฯลฯ อันเป็นสาขาย่อยของรัฐประศาสนศาสตร์ที่ดีที่สุด ส่วนการบริหารงานภายนอก (external administration) ครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ที่หน่วยงานนั้นติดต่อกับปัจจัยนอกทั้งหมด ทั้งนี้ ด้วยการที่ค้นพบว่า ในการบริหารงานนั้น มิใช่แต่จะมุ่งถึงประสิทธิภาพของการบริหารภายใน องค์การอย่างเดียว เพราะองค์การมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลสำเร็จอย่างดี ที่สุด ซึ่งหมายถึงว่า นอกเหนือไปจากการจัดการภายในที่ดีแล้ว ยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการหา ลู่ทางที่ดีติดต่อกับปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ให้ปัจจัยเหล่านั้นมาร่วมมือกับองค์การของตนเพื่อช่วย ให้ งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล ความสามารถในเชิงบริหารขององค์การที่จะบริหารปัจจัย ภายนอกนี้ มีผลเกี่ยวกับความเป็นตายขององค์การส่วนมาก เพราะองค์การบริหารต้องมีส่วนปฏิบัติ การติดต่อกับคนหรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ด้วยกันแทบทั้งนั้น

เออร์วิง สเวดโลว์ (Irving Swerdlow) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 8) นักวิชาการชาวอเมริกัน ได้อธิบายว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารในประเทศที่ ยากจนหรือประเทศด้วยพัฒนาทั้งหลาย ทั้งนี้เพราะการบริหารราชการในประเทศด้วยพัฒนาต้องมี

ความแตกต่างกันกับการบริการราชการในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งอาจพิจารณาและสังเกตเห็นได้จากลักษณะของความแตกต่างกันหลายแง่หลายมุม อาทิ พิจารณาจากลักษณะและแบบแผนของการบริหาร บทบาทของรัฐบาลและบทบาทของข้าราชการ เป็นต้น โดยนัยเดียวกัน สเวด โลว์ ยังได้กล่าวอีกว่า ประเทศที่ยากจนทั้งหลายมีลักษณะพิเศษหลายประการซึ่งทำให้รัฐบาลต้องมีบทบาทแตกต่างกัน ลักษณะนี้และบทบาทของรัฐดังกล่าว ทำให้การทำงานของนักบริหารมีลักษณะแตกต่างออกไป ในที่ใดก็ตามที่มีความแตกต่างกันอยู่ การบริหารรัฐกิจจะต้องถือได้หรือเรียกได้ว่าเป็นการบริหารการพัฒนา

เมอร์ล เฟนสออด (Merle Fainsod) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 8)

นักวิชาการชาวอเมริกัน ได้ให้แนวคิดหรือความหมายของการบริหารการพัฒนาว่า โดยปรกติ การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างกลไกเพื่อการวางแผนให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การระดมและจัดสรรจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดการแผ่ขยายรายได้ของชาติ จะเห็นได้ว่าการบริหารการพัฒนาตามความคิดของเฟนสออด นั้น เกี่ยวข้องอย่างมากกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

พอล มีวโดส์ (Paul Meadows) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2550: 8)

นักวิชาการชาวอเมริกัน อธิบายไว้ว่า การบริหารการพัฒนาถือได้ว่าเป็นการจัดการทางภาครัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ นักบริหารการพัฒนาจึงเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำการเปลี่ยนแปลง

แฮร์รี เจ. ฟรายด์แมน (Harry J. Friedman) อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 9) นักวิชาการชาวอเมริกันอีกคนหนึ่ง อธิบายไว้ว่า การบริการการพัฒนา ประกอบด้วยปัจจัย 2 อย่าง คือ (1) การปฏิบัติงานตามแผนงานต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัย (Modernity) (2) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในระบบบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนงานต่าง ๆ ดังกล่าว

จอห์น ดี. มอนโกเมอรี (John D. Montgomery) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 9) นักวิชาการชาวอเมริกัน กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมของรัฐ โดยปรกติ จะไม่เกี่ยวข้องกับความพยายามเพิ่มความสามรถทางการเมือง เห็นได้ว่า มอนโกเมอรี มีความคิดว่า การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นหลัก

เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว. ไวด์เนอร์ (Edward W. Weidner) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 9) นักวิชาการชาวอเมริกัน กล่าวไว้ว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การปรับมรรควิธี (means) ของการบริหารให้เข้ากับจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งก่อนอื่น ต้องทราบ

ถึงความต้องการของรัฐบาลว่ามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างไรก่อน แล้วจึงนำการบริหารมาช่วยปฏิบัติการให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายนั้น นอกจากนี้ ไวต์เนอร์ ได้แบ่งการบริหารการพัฒนาเป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการ และความรู้ทางวิชาการ (area of study) ส่วนที่เป็นกระบวนการนั้น ไวต์เนอร์ มีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการบริหารงานของรัฐบาลที่นำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ส่วนที่เป็นความรู้ทางวิชาการ ไวต์เนอร์ มองว่า การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจที่มุ่งแสวงหาความรู้ในเรื่องบางเรื่อง และเรื่องดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับกันได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความศรัทธาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประเทศนั้น ๆ

เฟรด ดับบลิว. ริกส์ (Fred W. Riggs) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 9-10) นักวิชาการชาวอเมริกัน มีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนามีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ การบริหารการพัฒนา หมายถึง (1) การบริหารแผนงานพัฒนา (development programs) ทั้งหลาย ด้วยวิธีการต่าง ๆ ขององค์กรขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยของของรัฐบาล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (developmental objectives) การเสริมสร้างสมรรถนะของการบริหาร ริกส์ ยังมีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนาไม่เพียงแต่ครอบคลุมถึงการบริหารแผนงานพัฒนาต่าง ๆ ของหน่วยงานรัฐบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงการเพิ่มสมรรถนะของการบริหารด้วย ซึ่งหมายความว่า การบริหารการพัฒนามีสมรรถนะได้นั้น จะต้องคำนึงถึงสมรรถนะของการบริหารคือ ต้องทำให้เข้มแข็งขึ้นด้วยและเมื่อการบริหารงานมีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ความคิดเห็นของ ริกส์ ดังกล่าวนี้เป็น การให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาที่ครอบคลุมเรื่องการพัฒนาการบริหารหรือเพิ่มพูนสมรรถนะของระบบบริหารด้วย

ชู เซ็ง ฮู (Shou-Sheng Hsueh) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 10) เป็นนักวิชาการที่เกิดในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อธิบายว่า การบริหารการพัฒนามีใช้การบริหารชนิดใหม่ ซึ่งแยกออกมาจากการบริหารรัฐกิจ ในความหมายอย่างกว้าง แต่การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่ยึดจุดมุ่งหมาย (goal-oriented) เป็นหลักและต้องการที่จะเน้นหนักบทบาทเฉพาะอย่างของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทที่เกี่ยวกับการบริหารเพื่อการพัฒนา (administration for development)

ฮัน บีน ลี (Hahn-Been Lee) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 10) นักวิชาการชาวเกาหลีใต้ กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาเป็นการเพิ่มสมรรถนะ (capability) ของ

ระบบบริหารที่จะรับมืออย่างไม่หยุดยั้งกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางในการสร้างความก้าวหน้าทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

โจเซ เวลโลโซ ออบูวา (Jose Veloso Abueva) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 10) นักวิชาการชาวฟิลิปปินส์ “มีข้อสันนิษฐาน (assumption) ว่า การบริหารการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารแผนงานพัฒนาต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาการบริหาร (administrative development) ดังนั้น การบริหารการพัฒนาจึงเป็นการเพิ่มความสามารถของระบบการเมืองหรือของรัฐของประเทศใดประเทศหนึ่งเพื่อดำเนินการตามที่ได้ร่วมกันตัดสินใจไว้แล้ว นอกจากนั้น ยังได้ให้คำจำกัดความของการบริหารการพัฒนาว่า หมายถึง การบริหารแผนงานพัฒนาทั้งหลายในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ขององค์การและการบริหารระบบราชการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชาติ

บี. เอส. คาร์นา (B.S. Khanna) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 11) นักวิชาการชาวอินเดีย มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่มุ่งดำเนินงานพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งริเริ่มโดยชนชั้นผู้นำและประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

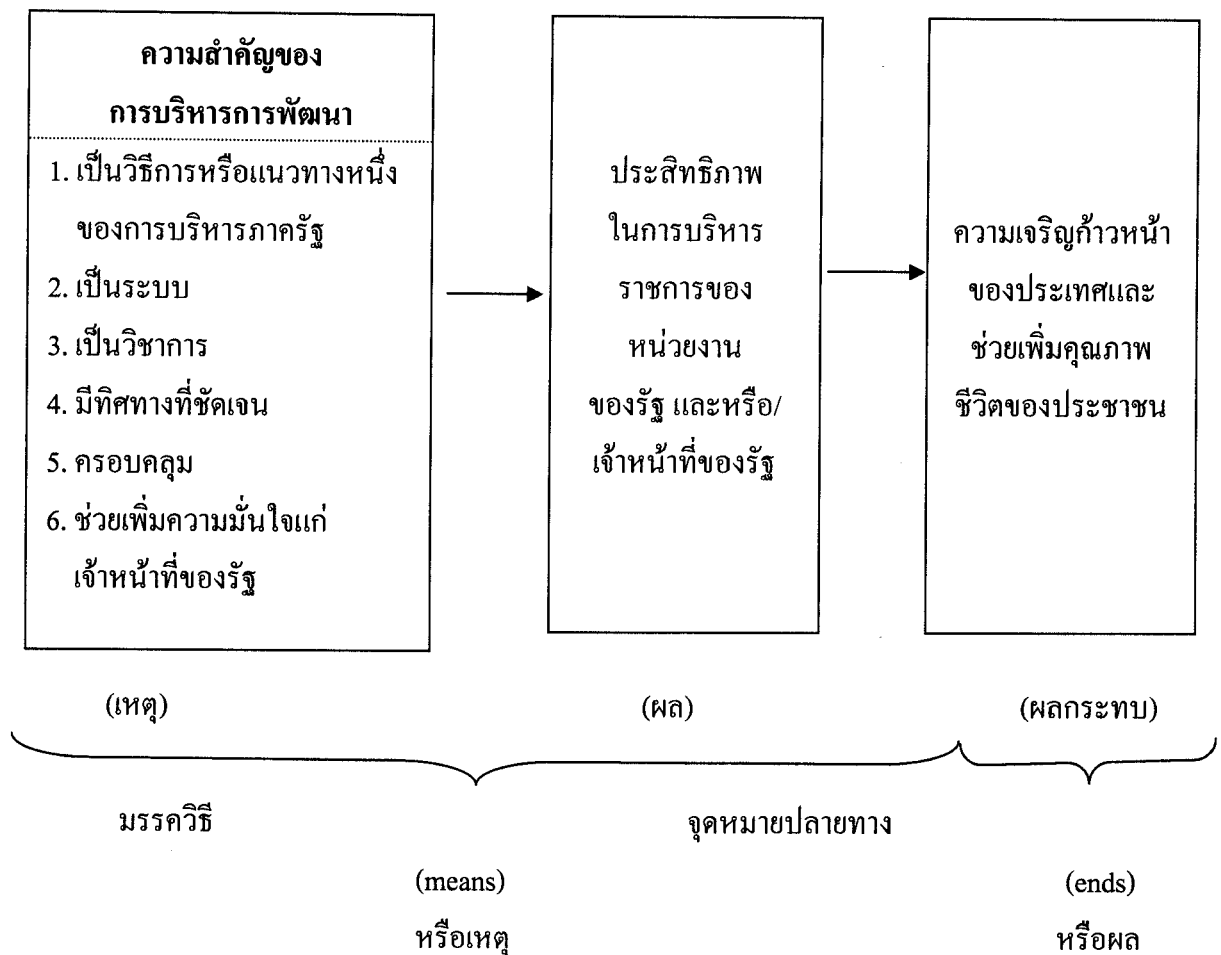
จูเยิน ดู ชวน (Nguyen-Duy Xuan) (อ้างถึง ใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2549: 11) นักวิชาการชาวเวียดนาม อธิบายว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารบรรดาแผนงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนงานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างชาติ และเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ-สังคม การบริหารการพัฒนาจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องดำเนินงาน 2 ประการ คือ (1) จัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ (2) ปรับปรุงองค์การบริหารทั้งหลายที่มีอยู่ และจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานตามแผนงานพัฒนาต่าง ๆ

1.2 ความสำคัญของการบริหารการพัฒนา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 21) (www.wiruch.com คืบค้นวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จากบทความ เรื่อง “แนวคิด ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการพัฒนา”) กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “แนวคิด ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการพัฒนา” กล่าวว่า ในทุกประเทศจำเป็นต้องมีการบริหารราชการแผ่นดินหรือการบริหารภาครัฐ และเป็นธรรมดาที่การบริหารภาครัฐย่อมมีได้หลายวิธีการหรือหลายแนวทาง เช่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) และการบริหารแบบยั่งยืน เป็นต้น

ความสำคัญของการบริหารพัฒนานั้น ไม่เพียง (1) เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารภาครัฐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก

สะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหารการพัฒนาที่มีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการให้ (2) เป็นระบบ (3) เป็นวิชาการ (4) มีทิศทางที่ชัดเจน (5) มีความครอบคลุมครบถ้วนทั้งการบริหารเพื่อการพัฒนาการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม ตลอดทั้ง (6) ช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย ความสำคัญดังกล่าวนี้ (เหตุ) จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผล) และในที่สุด จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน (ผลกระทบ) หรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารการพัฒนา เป็นมรรควิธีที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง (ends) โปรดดูภาพที่ 2.1 ประกอบ



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของความสำคัญของการบริหารการพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารราชการ รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าของประเทศและการเพิ่มของคุณภาพชีวิตของประชาชน ในลักษณะที่เป็นเหตุ ผลและผลกระทบ และมรรควิธีกับจุดหมายปลายทาง

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนาข้างต้น นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาไว้แตกต่างกัน เช่น **อาษา เมฆสวรรค์** ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการพัฒนา โดยกล่าวถึงเฉพาะ (1) การบริหารงานหรือการบริหารราชการในประเทศด้อยพัฒนาที่มุ่งมั่นที่จะดำเนินการพัฒนา และ(2) การบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการบริหารตามโครงการพัฒนาของประเทศ **ชู เจริญ สุทธิบาย**ว่า การบริหารการพัฒนามิใช่การบริหารชนิดใหม่ ซึ่งแยกออกมาจากการบริหารรัฐกิจ ในความหมายอย่างกว้าง แต่การบริหารการพัฒนาเป็นการบริหารที่ยึดจุดมุ่งหมาย (goal-oriented) เป็นหลักและต้องการที่จะเน้นหนักบทบาทเฉพาะอย่างของการบริหาร **เอ็ดเวิร์ด ดับบลิว. ไวต์เนอร์** กล่าวไว้ว่า การบริหารการพัฒนา หมายถึง การปรับมรรควิธี (means) ของการบริหารให้เข้ากับจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของแผนงานของรัฐบาล **ไวต์เนอร์** ได้แบ่งการบริหารการพัฒนา เป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการ และความรู้ทางวิชาการ (area of study) เป็นกระบวนการบริหารงานของรัฐบาลที่นำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ส่วนที่เป็นความรู้ทางวิชาการ การบริหารการพัฒนาเป็นเรื่องของการศึกษาหาความรู้ทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจที่มุ่งแสวงหาความรู้ในเรื่องบางเรื่อง ผู้ศึกษาเห็นว่า นักวิชาการทั้ง 3 ท่าน ได้ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนาน้อยมาก ไม่ครอบคลุมกระบวนการและยังไม่เหมาะสมที่จะนำไปปรับใช้กับหน่วยงานในความเป็นจริงของสภาพในปัจจุบัน สำหรับ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** ได้ให้ความหมายของการบริหารการพัฒนาไว้อย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (tinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (valuating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ และความสำคัญของการบริหารการพัฒนา ไม่เพียง (1) เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งของการบริหารภาครัฐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนเท่านั้น แต่การบริหารการพัฒนายังมีความสำคัญในลักษณะที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการให้ (2) เป็นระบบ (3) เป็นวิชาการ (4) มีทิศทางที่ชัดเจน (5) มีความครอบคลุมครบถ้วนทั้งการบริหารเพื่อการพัฒนาการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของ

ประชาชนส่วนรวม ตลอดทั้ง (6) ช่วยเพิ่มความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการอีกด้วย ความสำคัญดังกล่าวนี้ (เหตุ) จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผล) และในที่สุด จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน (ผลกระทบ) หรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารการพัฒนา เป็นมรรควิธีที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง (ends) ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายและความสำคัญที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารการพัฒนาของหน่วยงาน ซึ่งเข้าใจง่าย ชัดเจน และสามารถที่จะนำไปใช้กับหน่วยงานในสภาพปัจจุบันได้ ทั้งนี้ การให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนาของนักวิชาการทั้งหลายล้วนมีจุดมุ่งหมายเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดทั้งสิ้น

สรุป จากความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนาข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาความหมายและความสำคัญของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของการบริหารการพัฒนา ที่ใช้ในที่นี่ ว่า หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานของเทศบาล หน่วยงานภาครัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีมุ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้ เป็นการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม ซึ่งนำมาจากหลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

1.3 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางคุณธรรม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการและหน่วยงาน ดังนี้

เชาว์ โรจนแสง (2544: 5) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ไว้ว่า คน ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (อ้างถึง ใน เชาว์ โรจนแสง 2544: 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่มาทำงานด้วยความสมัครใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึง ใน เชาว์ โรจนแสง 2544: 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ลอเรนซ แอปป์ลี (Lawrence Apply) (อ้างถึง ใน เชาวน์ โรจนแสง 2544: 8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนและกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคลากรในการศึกษาวิจัย และพัฒนานโยบายและเทคนิคในการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์การ

เดล เอส. บีช (Dale S. Beach) (อ้างถึง ใน เชาวน์ โรจนแสง 2544: 8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุป จากการศึกษาความหมายของทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาประมวลและวิเคราะห์ได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของนักวิชาการ เชาวน์ โรจนแสง ได้ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ (human resources) ไว้ว่า คน ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งเป็นการกล่าวถึงเฉพาะความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กล่าวถึงในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ เดล เอส. บีช ได้ให้ความหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนงาน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้บรรยายถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ผู้ศึกษาเห็นว่า นักวิชาการทั้ง 3 คนนี้ ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์น้อยมาก ไม่ครอบคลุมและไม่เหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้กับการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้ หมายถึง การบริหารการพัฒนาหรือการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ที่ปฏิบัติราชการหรือให้บริการประชาชนตามกรอบแนวคิดของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมที่ประกอบด้วย 10 ประการ หรือ 10 ด้าน

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม (ตัวแปรอิสระ)

เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” หรือ “หลักการสำคัญของการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ “การบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม” ดังต่อไปนี้

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและเศรษฐกิจพอเพียง” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม โดยกล่าวว่า คำว่า การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนามีความหมายใกล้เคียงกัน และในบทความดังกล่าว ได้อัญเชิญพระบรมราโชวาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม ดังนี้

1) พระบรมราโชวาทในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระนรมพมหากษัตริยาธิราชเจ้า ณ มณฑลพิธีท้องสนามหลวง เนื่องในการพระราชพิธีสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี ในวันที่ 5 เมษายน 2525

“การรักษาอิสราภาพและความเป็นไทยให้ดำรงมั่นคง ยืนยาวไป ถิ่นว่าเป็นกรณีกิจอันสำคัญสูงสุด นอกจากต้องอาศัยการบริหารประเทศที่ฉลาดสามารถ และสุจริตเป็นธรรมแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนทั้งประเทศด้วย คือ ประชาชนแต่ละคนจะต้องขวนขวายสร้างสรรค์ประโยชน์และดำรงอยู่ในคุณธรรมอันสมควรแก่ฐานะของตน ๆ คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติในความสัจ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรมสี่ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้น โดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์”

พระบรมราโชวาทที่อัญเชิญมานี้ เน้นเรื่องคุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมี 4 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติตนแต่สิ่งที่เป็นธรรมเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัวเองและแก่ส่วนรวม ประพฤติปฏิบัติด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์และเป็นที่ยอมรับของส่วนรวม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองในเวลาที่มิใช่สิ่งภายในและภายนอกมากระทบ พยายามฝึกใจของตัวเองให้อยู่ในความนึกคิดที่บริสุทธิ์ใจ แน่วแน่มั่นคงและไม่หวั่นไหวในทางที่ไม่ดีไม่งาม

ประการที่สาม คือ ความอดทน อดกลั้น อดออม รู้จักยับยั้งเมื่อถูกกระทบ กระทั่ง มีความอดทนต่อความทุกข์ ความเหนื่อยยาก ไม่ปล่อยให้สิ่งที่ไม่ดีไม่งามมาครอบงำ อดออมต่อสิ่งที่ได้มา และไม่ฟุ้งเฟ้อใช้สอยจนเกินควรเก็บหอมรอมริบเพื่อประโยชน์ในวันข้างหน้า

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละความชั่ว ความทุจริต และการเสียดสี โดยเสียดสีในสิ่งที่ควรสละทั้งภายในและภายนอก เช่น ขอมสละความสุขเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อความสุขอันยิ่งใหญ่ในภายหลัง ขอมสละความสุขและประโยชน์ส่วนตนเพื่อความสุขและประโยชน์ของส่วนรวม

คุณธรรม 4 ประการนี้ มีความเกี่ยวเนื่องสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นคุณธรรมที่คนทุกชั้น ทุกระดับ ทุกฐานะหน้าที่ และทุกชุมชนสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติได้ตามควรแก่ฐานะและหน้าที่ของตน ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นภายในจิตใจและนำไปประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและครบถ้วนแล้ว ย่อมจะช่วยให้ตัวเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติบังเกิดความสุข สงบ ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์ โดยคุณธรรมจะส่งผลดีให้ตัวเองก่อนแล้วจึงจะส่งผลดีให้กับชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

คุณธรรม 4 ประการตามพระบรมราโชวาทสอดคล้องกับพราวาสธรรมในพระพุทธศาสนา ได้แก่

หนึ่ง สัจจะ คือ การรักษาความสัตย์

สอง ทมะ คือ การข่มใจตนเอง

สาม ขันติ คือ ความอดทน

สี่ จาคะ คือ ความเสียดสี

2) พระบรมราชาบาทในพระราชพิธีฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี เมื่อเสด็จออกมหา
 สยามคม ณ สีหบัญชรมุขด้านใต้ พระที่นั่งอนันตสมาคม พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549

“ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มาอยู่ในท่ามกลาง

มหาสมาคมพร้อมพรั่งด้วยบุคคลจากทุกสถาบันในชาติ ตลอดจนประชาชนชาวไทย ขอขอบใจใน
 คำอำนวยพรและการเฉลิมฉลองยิ่งใหญ่ที่ทุกคนตั้งใจจะทำให้ข้าพเจ้าเป็นพิเศษ รัฐบาลได้จัดงาน
 ครั้งนี้ได้เรียบร้อยและงดงาม น่าใจไมตรีของประชาชนชาวไทยที่ร่วมกันแสดงออกทั่วประเทศ
 รวมทั้งที่พร้อมเพรียงกันมาในวันนี้ น่าปลาบปลื้มใจมาก เพราะแต่ละคนได้แสดงออกและตั้งใจมา
 ด้วยความหวังดีจากใจจริง จึงขอขอบใจทุก ๆ คน จิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดีและความ
 เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทุกคนทุกฝ่ายนี้ ทำให้ข้าพเจ้าเห็นแล้วมีกำลังใจมากขึ้น นึกถึงคุณธรรม
 ซึ่งเป็นที่ตั้งของความรักความสามัคคีที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกันรักษาและพัฒนา
 ชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อไปได้ตลอดรอดฝั่ง

ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำด้วยความเมตตา

มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันประสานงาน ประสาน
 ประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้งแก่ตนเองผู้อื่นและแก่ประเทศชาติ

ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และ
 ในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียม

เสมอกัน

ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความดีความเห็นของตนให้ถูกต้อง
 เทียบตรงและมั่นคงอยู่ในเหตุผล หากความคิดจิตใจ และการประพฤติที่ลงรอยเดียวกัน ในทางที่ดีที่
 เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลอยู่ในภายในใจของคนไทย

จึงขอให้ท่านทั้งหลายในมหาสมาคมนี้ทั้งประชาชนชาว

ไทยทุกหมู่เหล่า ได้รักษาจิตใจและคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่นและถ่ายทอดความคิดจิตใจนี้กัน
 ต่อไปทุกอย่าง อย่าให้ขาดหาย เพื่อให้ประเทศชาติของเราดำรงยืนยงอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้ง
 ในปัจจุบันและในภายหน้า ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์ในสากลจงคุ้มครองรักษา
 ประเทศชาติให้ปลอดภัยหรือพ้นจากอันตรายทุกสิ่งและอำนวยความสุขความเจริญสวัสดิ์ให้เกิดแก่
 ประชาชนชาวไทยด้วยกัน”

สรุปสาระสำคัญของพระบรมราโชวาทนี้ ได้ว่า

1) จิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนทุกฝ่ายทำให้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีกำลังใจมากขึ้น

2) พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงคำนึงถึงคุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรักความสามัคคีที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกันรักษาและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองต่อกันไปได้ตลอดรอดฝั่ง

3) คุณธรรม 4 ประการ มีดังนี้

ประการที่หนึ่ง คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน (หรือความเมตตา)

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์ ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและประเทศชาติ (หรือความสามัคคี)

ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนหรือยึดมั่นอย่างสุจริตในกฎกติกา และระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมกันเสมอกัน (หรือความสุจริต)

ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความดี ความเห็นของตนให้ถูกต้องเที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล หรือการที่ทุกคนมีความคิดความเห็นถูกต้อง เที่ยงตรงอยู่ในเหตุผลร่วมกัน (ความเที่ยงธรรม)

4) หากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกัน ในทางที่ดีที่เจริญ ยังมีพร้อมมูลอยู่ในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่าประเทศไทย จะมั่นคงตลอดไปได้

5) จึงทรงขอให้ทุกคนในมหาสมาคมทั้งประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่า ได้รักษาจิตใจและคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่นและถ่ายทอดความคิด จิตใจกันต่อไปทุกอย่างอย่าให้ขาดหาย

6) ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศชาติของเราดำรงยืนยงอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุข ทั้งในปัจจุบันและในภายหน้า

3) พระบรมราโชวาทในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2512

“ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้อัญเชิญมาข้างบนนี้ ทรงชี้แนะว่า ผู้มีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินควรเป็นคนดีที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมจึงจะปกครองหรือบริหารจัดการบ้านเมืองและประชาชนให้เจริญก้าวหน้าและอยู่เย็นเป็นสุขได้ คนดีที่มีคุณภาพนั้น หมายถึง คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญาในการบริหารจัดการชุมชนและบ้านเมือง ส่วนคนดีที่มีคุณธรรมนั้น หมายถึง คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีเมตตา เสียสละ รักชาติบ้านเมือง คิดและทำอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นต้น

วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ (คำประกาศวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ 18 ธันวาคม 2549) รัฐบาลของ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้ประกาศเจตนารมณ์ในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ในการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง รวมถึงปัญหาความเสื่อมศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะฟื้นฟูระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดินตลอดจนเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐเป็นไปเพื่อทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงตัวข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ โดยเฉพาะการใช้อำนาจรัฐและการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ทั้งนี้ การบริหารราชการแผ่นดินจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

สำหรับวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐนี้ มีสาระครอบคลุมยุทธศาสตร์และมาตรการต่าง ๆ อย่างสมดุล ทั้งในส่วนจรรยาบรรณการผลักดันให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณอย่างจริงจัง (compliance-based approach) และรูปแบบการเสริมสร้าง กระตุ้น ยกระดับ ให้หน่วยงานภาครัฐและตัวข้าราชการเกิด “ความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” โดยเฉพาะการเตรียมตัวและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถไตร่ตรองใช้เหตุผลอย่างรอบคอบ มีการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม กล้าเผชิญกับสิ่งที่ได้ตัดสินใจและกระทำไป ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ดูแลป้องกันรักษาปกป้องไม่ให้เกิดการปฏิบัติราชการ หรือการปฏิบัติตนเกิดความเสียหายหรือเกิดความเสียหายต่อความไม่งามใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (Integrity-based approach) โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ ๆ รวม 2 ประการ ได้แก่

1) ลดและปิดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการเพื่อสร้างความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตลดความสูญเสียและขจัดครุว์โหลในการปฏิบัติราชการ

2) สร้างจิตสำนึกในการประพฤติชอบ ให้ยึดมั่นในหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ความสุจริต ซื่อตรง เทียงธรรม เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด เกิดความคุ้มค่า มีคุณภาพ ถูกต้อง ตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีมาตรการผลักดันให้เกิดขึ้นพร้อมกันอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่ในระดับตัวบุคคลขึ้นไปยังในระดับองค์การ

การขับเคลื่อนวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ชรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐดังกล่าวนี้ จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในปัจจัยองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ 3 ด้าน คือ

1) การสร้างกลุ่มผู้นำและผลักดันให้เกิดองค์การแห่งสุจริตธรรม มีประสิทธิภาพ และมีศักดิ์ศรี(Organization Integrity) ในทุกระดับ เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และขยายผล

2) การพัฒนาระบบคุณธรรม จริยธรรม และชรรมาภิบาล ซึ่งเป็นระบบย่อยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม การฝึกอบรม สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในรูปแบบต่าง ๆ การจัดให้มีการให้คำปรึกษาแนะนำและการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ และการผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตลอดจนการวางระบบการบริหารจริยธรรมการวัดผลและการตรวจสอบ

3) การวางระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และชรรมาภิบาล ได้แก่ การออกกฎหมาย การพัฒนาระบบ และจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง การสื่อสารทำความเข้าใจเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์ของบรรดาคอรัปชัน/กลุ่มพลังต่าง ๆ ในสังคมรวมถึงการศึกษา วิจัยเชิงลึก เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาขั้นต่อไป

การขับเคลื่อนวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ชรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ สามารถแยกออกมาได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับรัฐบาลที่ขับเคลื่อนในภาพรวมทั้งระบบในภาครัฐ ระดับหน่วยงานที่มุ่งให้ในแต่ละส่วนราชการกำหนดกลยุทธ์/โครงการ/นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และชรรมาภิบาล และระดับบุคคล คือ

ข้าราชการแต่ละคนจะต้องมุ่งเน้นการปลูกฝังอุดมการณ์ คุณธรรม และจริยธรรมให้หยั่งลึกลงไป
 ในจิตใจจนเป็นพฤติกรรมนิสัย เพื่อเสริมสร้างศักดิ์ศรีและคุณค่าแห่งชีวิตของตน

สำหรับยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินการนั้น ได้แก่

1. การยกย่องพระราชบัญญัติส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยมีองค์ประกอบหลัก
 ได้แก่

1.1 การจัดตั้ง “สภาธรรมาภิบาลแห่งชาติ” ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
 จำนวนประมาณ 20 คน เพื่อเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนกระแสคุณธรรม จริยธรรม และ
 ธรรมาภิบาลของสังคม

1.2 การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาครัฐ ได้แก่ “สำนักงานส่งเสริม
 คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลภาครัฐ” เพื่อรับผิดชอบในการพัฒนา ส่งเสริม ปกป้อง และ
 ปราบปราม ตลอดจนจัดทำมาตรฐานจรรยาบรรณสำหรับ

1.2.1 ข้าราชการการเมือง

1.2.2 ข้าราชการประจำและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในระดับ

2. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กรและระดับบุคคลด้านคุณธรรม
 จริยธรรม และธรรมาภิบาลในภาคราชการ เพื่อผลักดันให้เกิดองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
 ในภาคราชการทุกระดับในวงกว้าง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทาง
 คุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ค้นค้นวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก
<http://www.wiruch.com> ได้ให้ความเห็นของทศพิชราชธรรม เดิม ทศพิชราชธรรม หมายถึง ธรรม
 ของพระราชหรือราชธรรม ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มีพุทธดำรัสไว้ในพระไตรปิฎก
 มหาสังฆคก อันประกอบด้วย 10 ประการ

แม้ในอดีต ทศพิชราชธรรมจะได้ชื่อว่าเป็นหลักธรรมที่พระราชหรือผู้นำประเทศจะ
 พึงปฏิบัติ และบางคนอาจคิดว่าทศพิชราชธรรมเป็นของสูงหรือไกลตัว ควรจะเป็นเรื่องของ
 พระราชหรือผู้นำประเทศเท่านั้น แต่ต่อมา ได้มีการขยายขอบเขตการนำทศพิชราชธรรมไปปรับใช้
 ให้กว้างขวางขึ้น โดยนักบริหารจัดการและสามัญชนก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติใน
 ชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิต
 ได้เช่นกัน ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทศพิชราชธรรม หมายถึง หลักธรรมในการบริหารจัดการและใน
 การดำรงชีวิต 10 ประการที่ผู้บริหารหน่วยงานควรยึดถือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง หลัก 10 ประการ
 ของทศพิชราชธรรมถือว่าเป็นหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมด้วย

ทศพิชราชธรรมทั้ง 10 ประการ ประกอบด้วย

- 1) ทาน คือ การให้ นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้ว อาจจะทำให้หัวใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย เช่น ให้กำลังใจแก่ผู้ตกอยู่ในห้วงทุกข์ ให้ข้อแนะนำที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อภัย และปียวาจาแก่ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ เป็นต้น
- 2) ศีล หรือ ศีลัง คือ ความประพฤติที่ดีงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา
- 3) บริจาค หรือ ปริจาคะ คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานก็ได้ เช่น การบริจาคทุนทรัพย์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการเสียสละร่างกาย อวัยวะหลังตายแล้วเพื่อการศึกษา เป็นต้น โดยทั่วไป การเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็นการลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น
- 4) ความซื่อตรง หรือ อาชวะ คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นคนตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น เช่น ไม่คิดคดทรยศต่อประเทศชาติและประชาชน หรือไม่น้อยราษฎรบังหลวงทั้งเวลา ทรัพย์สินของหน่วยงานตน แม้จะได้ทรัพย์สินไปมากมายแต่เงินบาปที่ได้ไปก็จะเป็นสิ่งอัปมงคลที่ทำให้ผู้นั้นไม่เจริญก้าวหน้า ถูกคนรุมสาปแช่ง และแม้คนอื่นจะ 모르แต่ตัวผู้กระทำย่อมรู้อยู่แก่ใจ และไม่มีวันจะมีความสุขกาย สบายใจ เนื่องจากเกรงกลัวคนอื่นจะมารู้ความลับตลอดไป ผู้ที่ประพฤติตนด้วยความซื่อตรง แม้ไม่ร่ำรวยเงินทองแต่จะมั่งคั่งด้วยมิตรที่จริงใจ ตายไปก็ตายตาหลับ ลูกหลานก็ภาคภูมิใจ เพราะไม่ต้องแบกรับความอับอายที่มีบรรพบุรุษเป็นคนโกงชาติบ้านเมือง
- 5) ความอ่อนโยน หรือ มัทวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรี และไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่ติดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย เมื่อเป็นเช่นนี้ คนทั่วไปก็จะต้อนรับเพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ
- 6) ความเพียร หรือ ตปะ คือ การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อไม่ทอดอย ไม่ถดถอยเบื่อหน่ายในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ ความเพียรนี้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ และยังสอนให้สู้ชีวิต ไม่ถดถอย ท้อแท้ หรือยอมแพ้อะไรง่าย ๆ
- 7) ความไม่โกรธ หรือ อักโกธะ คือ การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำให้ยาก แต่ถ้าสามารถฝึกฝน ไม่ให้เป็นคนโมโหง่าย และพยายามระงับ

ยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ จะเป็นประโยชน์หลายอย่าง เช่น ทำให้สุขภาพจิตดี หน้าตาผ่องใส ทำให้รักษามิตรไมตรีกับผู้อื่นไว้ได้ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

8) ความไม่เบียดเบียน หรือ อวิหิงสา คือ การไม่บีบบังคับกดขี่ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย และนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยังไม่ควรเบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย มิฉะนั้น ผลร้ายจะย้อนกลับมาสู่ผู้เบียดเบียนและสังคม อย่างที่เห็นกันทั่วไปที่เกิดภัยธรรมชาติต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ไปเบียดเบียนธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ไม่เบียดเบียนคนทั่วไป ก็ควรมีความกรุณาแผ่ไปอย่างทั่วถึงด้วย

9) ความอดทน หรือ จันติ คือ การทนต่อโลก โกรธ หลง ทั้งกายวาจาใจ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย และไม่หมดกำลังกาย กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต และทำหน้าที่การทำงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำความงามความดี ความอดทนจะทำให้ชนะปัญหาอุปสรรคทั้งปวงไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ และจะทำให้แกร่งขึ้น เข้มแข็งขึ้น

10) ความเที่ยงธรรม หรือ อวิโรชณะ คือ ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือสากสักระใด เป็นการทำอะไรด้วยความรอบคอบ ด้วยความถูกต้อง มิใช่ด้วยความถูกต้อง รวมตลอดไปถึงการยกย่องผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบ ขณะเดียวกัน ให้นินทาหรือไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

หนึ่ง การรักษาความสัตย์ คำว่า สัจ หรือ สัจจะ แปลว่า ความจริง ความจริงใจ เช่น ทำงานร่วมกันต้องมีสัจจะต่อกัน ส่วนการรักษาความสัตย์ หมายถึง ความจริงต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติตนแต่สิ่งที่เป็นธรรมเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัวเองและแก่ส่วนรวม ปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์และเป็นที่ยอมรับของส่วนรวม คุณธรรมข้อนี้สนับสนุนให้คนมีความจริงใจต่อตัวเองก่อน ต่อจากนั้นก็จริงใจต่อผู้อื่น และนำไปสู่การประกอบคุณงามความดีหรือประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมต่อส่วนรวม เช่น แสดงออกด้วยการรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานที่ตนเองรู้สำนึกภายในจิตใจเสมอว่า คนเป็นใคร มีหน้าที่อะไร และควรทำอย่างไร เป็นต้น ฉะนั้น คุณธรรมข้อนี้จึงเป็นที่มาของความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ อันเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของการสร้างประโยชน์และความเป็นธรรมในสังคม

สอง การรู้จักข่มใจตนเอง หมายถึง การควบคุมตนเองในเวลาที่มีสิ่งภายในและภายนอกมากระทบ พยายามฝึกใจของตัวเองให้อยู่ในความนึกคิดที่เป็นสัจย์ เป็นจริง และไม่หวั่นไหวในทางที่ไม่ดีไม่งาม

สาม ความอดทน หมายถึง การทนต่อ โลก โกรธ หลง ทั้งกายวาจาใจ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย ไม่หมดกำลังกายกำลังใจที่จะดำเนินชีวิต อดทนต่อความทุกข์ ความเหนื่อยยาก และไม่ปล่อยให้สิ่งที่ไม่ดีไม่งามมาครอบงำ

สี่ การละความชั่ว หมายถึง การไม่ทำสิ่งไม่ดี

ห้า การเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันผู้อื่นในสิ่งที่ควรให้เพื่อความสุภาพและประโยชน์ของส่วนรวม

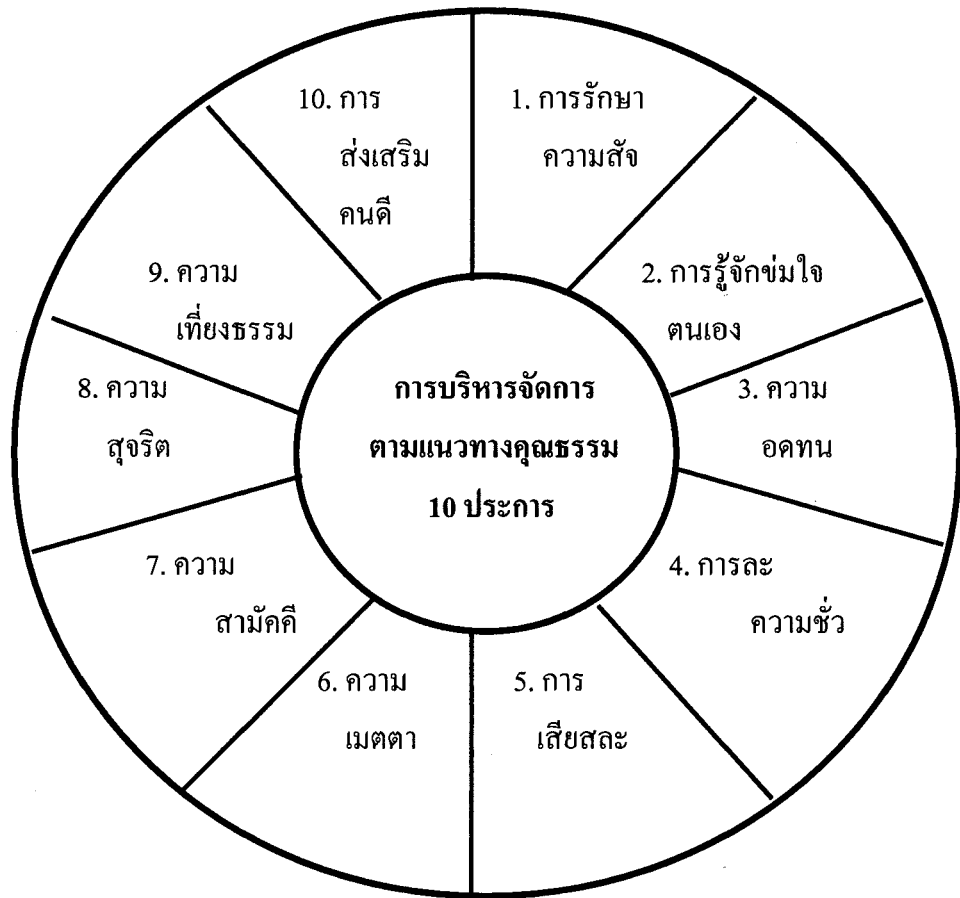
หก ความเมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การรู้จักคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

เจ็ด ความสามัคคี หมายถึง การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์ ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและประเทศชาติ

แปด ความสุจริต หมายถึง การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนหรือยึดมั่นอย่างสุจริตในกฎ กติกาและระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมกันเสมอกัน โดยต้องสุจริตทั้งในความคิด การพูด และการกระทำ

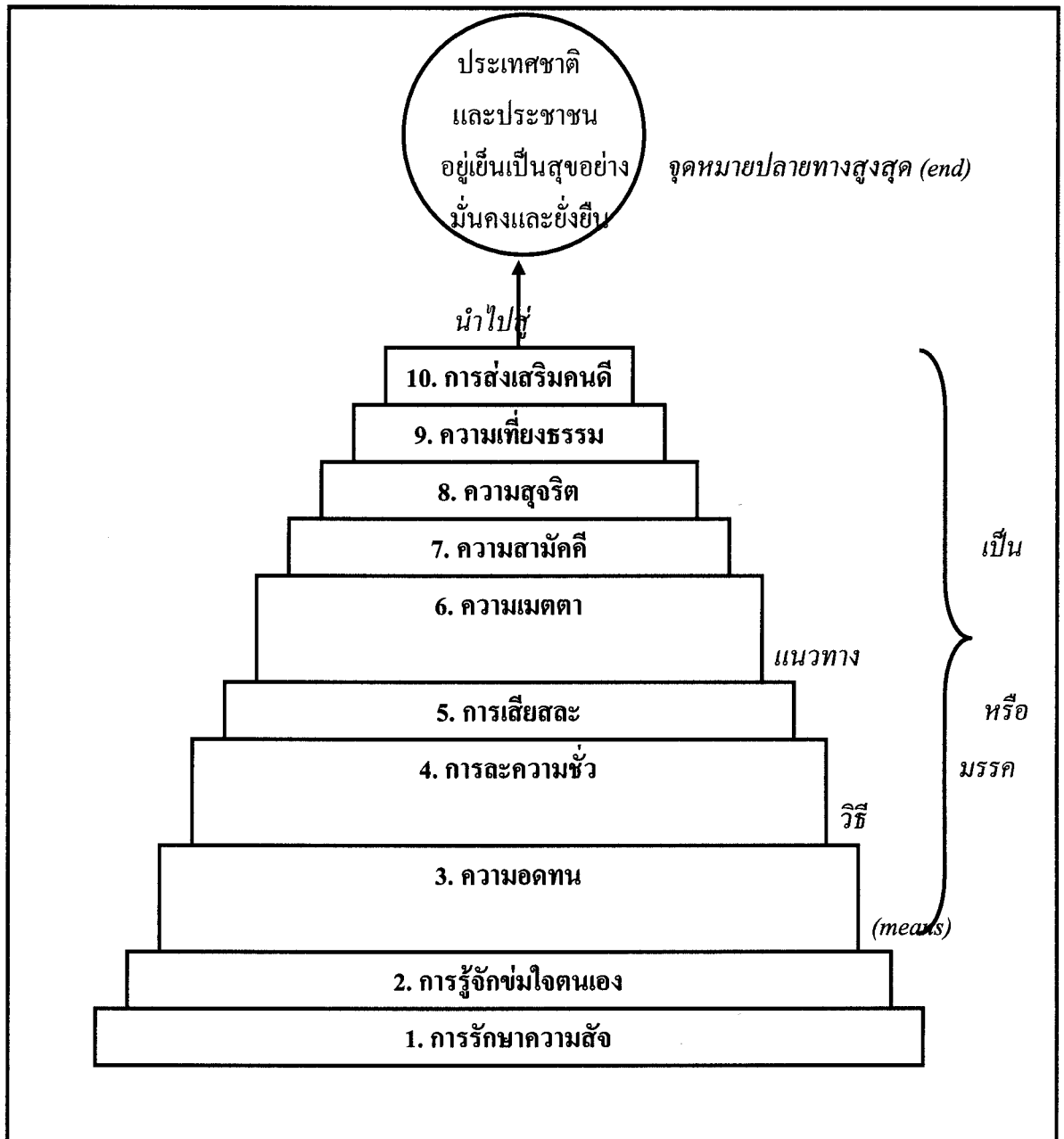
เก้า ความเที่ยงธรรม หมายถึง การที่ทุกคนต่างพยายามทำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล หรือการที่ทุกคนมีความคิดความเห็นถูกต้อง เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล

สิบ การส่งเสริมคนดี หมายถึง การสนับสนุนคนที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมให้เข้ามา อยู่ในตำแหน่งบริหารจัดการ และยกย่องคนดี ในเวลาเดียวกัน ก็ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจและก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้ด้วยการนิทา ประณาม หรือ ไม่สนับสนุนคนเลว รวมทั้งคอยป้องกัน เฝ้าระวัง ควบคุม ตรวจสอบ และลงโทษคนเลว ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.2 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ

หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการนี้อาจถือว่าเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ก็ได้ โดยผู้ปฏิบัติอาจดำเนินงานตามขั้นตอนหรือข้ามขั้นตอนเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือ ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน ก็ได้ ขั้นตอนดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นแนวทาง วิถีทาง หรือมรรควิธี (means) ที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ อันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (ends) ซึ่งอาจจัดแบ่งเป็น จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (primary end) และจุดหมายปลายทางสูงสุด (ultimate end) ก็ได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแนวทางคุณธรรม จัดแบ่งตาม
หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ

สรุป หลังจากศึกษาผ่านมาแล้ว ผู้ศึกษาได้นำหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตาม
แนวทางคุณธรรม 10 ประการ หรือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทาง
คุณธรรม 10 ประการ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยกำหนดให้เป็นตัวแปร
อิสระ เนื่องจากปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน เป็น

กระบวนการที่สมบูรณ์และครอบคลุม เรื่องการบริหารการพัฒนามากถึง 10 ประการ โดยกรอบแนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงสามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารการพัฒนาที่กำลังศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยประกอบด้วย 10 ขั้นตอน หรือ 10 ด้าน ได้แก่

- (1) การรักษาความสัจ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาของเทศบาล

เนื่องจากวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาของเทศบาลด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 103-105) ในปี พ.ศ. 2546 ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการบริหารจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” ได้กล่าวว่า ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขของเทศบาลไทย ควรเข้าใจที่เกี่ยวกับการพิจารณาศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ในเรื่องต่อไปนี้

เรื่องที่หนึ่ง เป็นแนวคิดพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพิจารณาศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานทำกิจกรรมใด ๆ ย่อมต้องพบกับปัญหาไม่มากนักน้อยซึ่งมีไม่เรื่องผิดปกติ แต่สิ่งที่ยากคือ จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบและตรงกับความ เป็นจริงได้อย่างไร เช่น ควรหาสาเหตุด้วยเพราะจะทำให้แก้ไขปัญหาคือตรงจุดตรงประเด็น และครอบคลุมมากกว่าการไม่หาสาเหตุและยังยากที่สุดคือ เมื่อหาได้แล้วสามารถนำไปใช้ให้สำเร็จได้อย่างไร ในการพิจารณาศึกษาเรื่องเทศบาลในที่นี้ที่ทำงานเองเดียวกัน ย่อมต้องมีปัญหาเกิดขึ้นไม่มากนักน้อยซึ่งก็ถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา สิ่งที่ยากคือการหาแนวทางแก้ไขปัญหายังเป็นระบบและตรงประเด็น แต่สิ่งที่ยากที่สุดคือ การนำแนวทางแก้ไขปัญหามาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดผลสำเร็จ

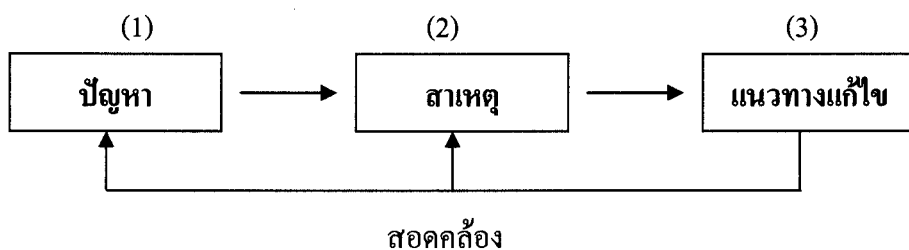
เรื่องที่สอง ควรทำความเข้าใจว่า ปัญหาของเทศบาลอาจมีได้หลายลักษณะ โดย (1) อาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลากัน หรือ (2) อาจปรากฏให้เห็นในลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันไปบ้างจากที่แนะนำเสนอก็คงได้ หรือ (3) อาจเกิดขึ้นในเทศบาลบางแห่งเท่านั้น หรือ (4) ระดับความรุนแรงของปัญหาอาจมากน้อยแตกต่างกันการทำความเข้าใจเช่นนี้ จะช่วยป้องกันความสับสนที่เกิดขึ้นในทำนองที่ว่าทำไมปัญหาจึงเกิดไม่พร้อมกัน ทำไมปัญหาจึงไม่ปรากฏให้เห็นในบางเทศบาล หรือความรุนแรงของปัญหาทำไมจึงเกิดขึ้นในเทศบาลแห่งหนึ่งมากกว่าอีกแห่งหนึ่ง เป็นต้น

เรื่องที่สาม โดยทั่วไป ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขของหน่วยการบริหารท้องถิ่นรูปแบบปกติไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ในหลักการส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่อาจแตกต่างกันในรายละเอียดหรือข้อปลีกย่อย ดังนั้น แม้ในที่นี้พิจารณาศึกษาเฉพาะเทศบาล แต่อาจนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยการบริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่นได้

เรื่องที่สี่ ขอบเขตการพิจารณาศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขของเทศบาลไทยในที่นี้ ได้จำกัดการพิจารณาศึกษาเฉพาะที่สำคัญเรื่องละ 1 ปัญหา โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารงานของเทศบาลในระดับปฏิบัติการหรือในหน่วยงานของเทศบาลที่ประกอบด้วย ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำเป็นหลัก ทั้งนี้ ไม่ครอบคลุมถึงปัญหาการบริหารงานของรัฐบาลในระดับชาติหรือรัฐบาลในส่วนกลางที่เกี่ยวกับเทศบาล เช่น ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลต่อเทศบาลในเรื่องการรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจ ความเป็นอิสระของเทศบาล โครงสร้างอำนาจหน้าที่ การคลัง และการบริหารงานบุคคล ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากข้าราชการประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวมทั้งประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบ และกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ค้นค้นวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ในปี พ.ศ. 2548 ได้อธิบายถึงกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา ไว้ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบ และกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์”

กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และแนวทางแก้ไข (suggestion) หรือเรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ปัญหา หมายถึง ปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งที่มีลักษณะไม่ดีไม่พร้อมหรือไม่สมควรซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือปัญหาการขาดการประสานงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง สาเหตุ หมายถึง ต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งน่าจะเป็นขั้นตอนที่มา ก่อนปัญหา เพราะถ้ามองว่าสิ่งใดเกิดก่อนแล้วจะก่อเกิดก่อนปัญหาอย่างแน่นอน แต่ในที่นี้ได้นำ ปัญหาขึ้นก่อน เพราะจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้นเมื่อนำเสนอเป็นภาพอีกทั้งข้อความ “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข” เป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป

ขั้นตอนที่สาม แนวทางแก้ไข อาจเรียกว่า แนวทางการพัฒนา หรือข้อเสนอแนะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับสาเหตุและปัญหาในลักษณะที่สามารถแก้ไขที่สาเหตุและแก้ไขปัญหาได้ สำหรับเทคนิคการนำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาไปประยุกต์ใช้ มีอย่างน้อย 5 ประการ

ประการที่หนึ่ง ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่แสดงออกในแง่ลบ เช่น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจ

ประการที่สอง สาเหตุเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่ต้องค้นหา เพราะจะมีส่วนช่วยให้แก้ไขปัญหา ได้ตรงประเด็น รัดกุม ครอบคลุม และครบถ้วน หากพิจารณาศึกษาไม่ถึงถ้วนอาจทำให้การหาสาเหตุ ผิดพลาดได้ง่าย อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่คลาดเคลื่อน สำหรับ เทคนิคการหาสาเหตุมีอย่างน้อย 6 ข้อ ดังนี้

1) สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุ เพราะข้อเท็จจริงที่ว่า “ไม่มี ปัญหาใดในโลกเกิดจากสาเหตุเดียว”

2) สาเหตุต้องเกิดก่อนปัญหา มาก่อนปัญหา หรือเป็นบ่อเกิดของปัญหา ตัวอย่างเช่น ถ้า ปัญหา คือ ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจ สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารจัดการที่เข้มงวดมากเกินไป หรือ (2) ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ (เพราะสนับสนุนระบบอุปถัมภ์) สาเหตุตามตัวอย่างนี้ ล้วนเกิดมาก่อน และเป็นบ่อเกิดของปัญหา ทั้งสิ้น

3) อย่างนำ “อาการ” มาเป็นสาเหตุ อาการ หมายถึง ข้อความที่ขยายความหรืออธิบาย ปัญหา หรือข้อความที่เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหาหรือเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับปัญหา ข้อความที่เป็น อาการนั้น ไม่อาจเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ การเป็นหวัด อาการของการเป็นหวัด เช่น น้ำมูกไหล ไอ หรือจาม เป็นต้น ดังนั้น การมีน้ำมูกไหล ไอ หรือจาม ไม่อาจนำมาเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่อ่อนแอ อาการของปัญหานี้ เช่น ผู้บริหารคนนั้นปล่อยปละละเลยผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารคนนั้นไม่เข้มงวด ไม่ควบคุมตรวจสอบ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารคนนั้นไม่ต้องสร้างผลงาน เป็นต้น

4) สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ สาเหตุจำนวนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ซึ่งเห็นได้จากคำเหล่านี้ การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึก ขาดจริยธรรม ขาดคุณธรรม ขาดจิตวิญญาณ ความรักความชอบและความไว้วางใจมากเกินไป เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะจิตใจของคนๆหนึ่ง มีส่วนสำคัญในการกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของคนๆนั้นเอง ตัวอย่างที่หนึ่ง

ถ้าปัญหาคือ เจ้าหน้าที่ไม่ให้บริการที่ดีและไม่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี หรือเจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกของการให้บริการ เป็นต้น ตัวอย่างที่สอง ถ้า ปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารงานขาดประสิทธิภาพ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้บริหารไว้วางใจหรือรักลูกน้องมากเกินไป หรือผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการรับใช้แผ่นดิน เป็นต้น ตัวอย่างที่สาม ถ้าปัญหา คือ ผู้นำมีลักษณะเผด็จการหรือบริหารงานอย่างรวบอำนาจ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้นำคนนั้นมีจิตใจที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก หรือมีจิตวิญญาณที่ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

5) สาเหตุบางอย่างมีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ให้บริการไม่ดีเท่าที่ควร สาเหตุของปัญหาดังกล่าว เช่น (1) เจ้าหน้าที่มีน้อย หรือ (2) หน่วยงานมีงานมาก ซึ่งหมายถึง มีประชาชนมาใช้บริการมาก สาเหตุทั้ง 2 ข้อนี้

มีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ การจราจรติดขัด สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) รถยนต์มีจำนวนมาก หรือ (2) จำนวนถนนมีน้อย สาเหตุ 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน

6) ไม่ควรมองสาเหตุเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาสาเหตุอย่างเป็นระบบหรือมองในวงมุกกว้าง หรือมีการ “จัดกลุ่ม” สาเหตุ เช่น สาเหตุที่เกิดจากด้านวัตถุและด้านจิตใจ หรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและหน่วยงาน หรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและระบบ หรือสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เป็นต้น

ประการที่สาม ข้อความใดข้อความหนึ่งที่นำมาใช้ อาจเป็นไปได้ทั้งปัญหาหรือสาเหตุ ขึ้นอยู่กับว่าจะนำข้อความนั้นไปใช้หรือมองในแง่ใด เช่น การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร ถือเป็นปัญหา แต่อาจนำไปใช้เป็นสาเหตุก็ได้ถ้ามองในแง่ที่ว่า การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

ประการที่สี่ ในการระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขทุกครั้ง ควรใส่ประธานของประโยคกำกับในทุกประโยค มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้การกำหนดปัญหา การหาสาเหตุ และการเสนอแนวทางแก้ไขคลาดเคลื่อนและสับสนได้ง่าย

ประการที่ห้า แนวทางการแก้ไขส่วนใหญ่ จะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามกับสาเหตุ เช่น สาเหตุเกิดจากข้าราชการขาดการฝึกอบรม หรือข้าราชการมีรายได้น้อย แนวทางแก้ไขคือ ส่งข้าราชการไปฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้เสริม ตามลำดับ

สมบูรณ์ เดชสมบูรณ์สุข (2545: 32-33) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของเทศบาล มาจากสาเหตุใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ภูมิหลังในการปกครองตนเอง เทศบาลเกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจให้ปกครองตนเอง แต่ในความเป็นจริงแล้วเทศบาลเกิดขึ้นจากการหยิบยื่นให้ของผู้มีอำนาจ มีผลทำให้

1.1 ประชาชนในท้องถิ่นขาดจิตสำนึกในการปกครองตนเอง เช่น การไปเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล การเข้าไปมีส่วนในกิจการของเทศบาล

1.2 ประชาชนไม่ศรัทธาในการทำงานเทศบาล เพราะรู้สึกด้อยเกียรติและศักดิ์ศรีกว่าข้าราชการส่วนกลาง

1.3 ประชาชนเยื่อหน้าต่อพฤติกรรมของสมาชิกสภาเทศบาลที่เห็นแก่ตัวและพวกพ้องเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์

2. ประสิทธิภาพในการบริหารมีน้อย มาจากสาเหตุ

2.1 การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม

2.2 การบริหารงานบุคคลไม่ทัดเทียมข้าราชการอื่น ๆ

2.3 การทำงานของเทศบาลไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ

2.4 มีแต่หน้าที่ที่ทำได้ไม่มีอำนาจที่แท้จริง จึงทำให้เทศบาลปฏิบัติที่ออกจึงขาดความศักดิ์สิทธิ์

2.5 ฝ่ายบริหาร (คณะเทศมนตรี) ชัดแย้งกับฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาเทศบาล)

2.6 คณะเทศมนตรีขาดความรู้และประสบการณ์การบริหาร จึงมักทำตัวเป็นนักการเมืองมากกว่านักบริหารงาน เช่น การสร้างพวกพ้อง การแสวงหาอำนาจและ ประโยชน์ ตลอดจนการแทรกแซงการทำงานของข้าราชการประจำ เป็นต้น

2.7 จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลมีมากเกินไปอาจจะเกิดการขัดแย้งในความคิดได้ง่าย และต้องเสียงบประมาณจ่ายค่าตอบแทนจำนวนมาก

3. ความเป็นอิสระของเทศบาลมีน้อย เพราะรัฐบาลกลางเข้าควบคุมการทำงาน

3.1 การควบคุมด้านการปกครองและตัวบุคคล รัฐบาลสามารถดำเนินการได้ดังนี้

3.1.1 ใช้อำนาจยุบสภาเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

3.1.2 การปลดสมาชิกสภาเทศบาลออกจากตำแหน่ง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาล หรือมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหรือเสื่อมเสียแก่เทศบาล หรือราชการ หรือฝ่าย

ความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือไม่มาประชุมสภาติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลอันควร

3.1.3 การปลดคณะเทศมนตรี หรือเทศมนตรี ออกจากตำแหน่งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (ซึ่งเป็นมาตรการที่จะกำกับการทำงานของฝ่ายบริหารให้มีความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่) เมื่อเห็นว่ามีความประพฤติเสื่อมเสียหรือมีส่วนได้เสียทางตรงและทางอ้อมกับเทศบาล หรือสมาชิกสภาไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่งทำคำร้องเสนอขอให้ปลดออก

3.1.4 การตราพระราชกฤษฎีกาในการจัดตั้ง การเปลี่ยนชื่อ การจัดตั้งสหการ การถือหุ้นในบริษัทจำกัด การเปลี่ยนแปลงเขต การเปลี่ยนแปลงฐานะ การยุบเลิก หรือการโอนเทศบาลให้อยู่ในการควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทยโดยตรง

3.1.5 การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การควบคุมโดย ก.ธ. ก.ท. ก.ท.จ.

3.1.6 ด้านกฎหมาย กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่าง ๆ ควบคุมการทำงานของเทศบาล เช่น ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สิน ข้อบังคับการประชุมสภาเทศบาล และระเบียบว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล เป็นต้น

3.1.7 การแต่งตั้งคณะเทศมนตรี โดยอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการ

3.1.8 การอนุมัติเทศบัญญัติ โดยอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดหรือในบางกรณีเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้อนุมัติเอง เช่น การกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์กรหรือนิติบุคคลต่าง ๆ การร่วมกับบุคคลอื่นก่อตั้งบริษัท หรือถือหุ้นในบริษัทหรือเปลี่ยนแปลงจำนวนหุ้นที่ถือ ตลอดจนการกระทำกิจการนอกเขตเทศบาล

3.1.9 การชี้แจง แนะนำหรือตักเตือน โดยใช้อำนาจของนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ดำเนินการ

3.1.10 การเพิกถอนหรือระงับการกระทำของเทศบาล โดยใช้อำนาจของนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ดำเนินการ

3.1.11 การตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาล โดยใช้อำนาจของนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี สามารถให้คำแนะนำ ตักเตือนหรือเรียกรายงานและเอกสารมาตรวจสอบ เรียกสมาชิกสภาเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงและสอบสวนได้

3.2 การควบคุมด้านการเงิน-การคลัง รัฐบาลสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 การจัดทำงบประมาณของเทศบาล จะต้องตราเป็นเทศบัญญัติผ่านสภาเทศบาลเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ก่อนการประกาศใช้

3.2.2 การจัดเก็บภาษีหรือรายได้ของเทศบาล รัฐบาลจะกำหนดระบุประเภทของภาษี อัตราภาษีที่จะเก็บไว้อย่างชัดเจน

3.2.3 การกู้เงินของเทศบาล จะต้องให้กระทรวงมหาดไทยอนุมัติและกระทรวงการคลังค้ำประกัน

3.2.4 การตรวจสอบระบบบัญชี ทำโดยมีคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เจ้าหน้าที่กระทรวงมหาดไทย และจังหวัด ดำเนินการ

3.2.5 การรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลจะต้องดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดให้มา

4. โครงสร้างของเทศบาลไม่เหมาะสม

4.1 เทศบาลมีหลายระดับ (ตำบล เมือง และนคร) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่แตกต่างกันไปอย่างมาก จึงทำให้ประชาชนเกิดความสับสนขึ้นได้

4.2 ความรับผิดชอบของเทศบาล และรัฐบาลยังไม่แบ่งความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายใดดำเนินการ

5. การมีส่วนร่วม ของประชาชนต่อเทศบาลมีน้อย ทำให้ขาดแรงหนุนในการทำงาน

6. นโยบายของรัฐบาลไม่แน่นอน บางรัฐบาลให้ความสำคัญแก่เทศบาล แต่บางรัฐบาลก็ไม่ให้ความสำคัญ จึงขาดความต่อเนื่อง

7. ปัญหาการคลังเทศบาล รายได้ของเทศบาลมีน้อยไม่พอกับรายจ่ายต้องพึ่งงบอุดหนุนจากรัฐบาล และความล่าช้าในการส่งภาษีที่รัฐบาลจัดเก็บให้แก่เทศบาล

สรุป วรรณกรรม หรือเอกสาร หรือข้อความที่เกี่ยวกับปัญหา แนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายในการนำเสนอปัญหา และแนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้ศึกษาได้นำไปปรับใช้ในการเสนอปัญหา และแนวทางการพัฒนาในการสร้างแบบสอบถาม และรวมทั้งในบทที่ 5 อภิปรายผล

4. โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา

หัวข้อ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่

4.1 โครงสร้าง เทศบาลเมืองเบตงมีรูปแบบสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ดังนี้

4.1.1 องค์การเทศบาลเมืองเบตง ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

4.1.2 สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตเทศบาลเมือง มีจำนวน 18 คน

ดังนี้

4.1.3 การแบ่งส่วนราชการภายใน เทศบาลเมืองเบตงกำหนดโครงสร้างเทศบาล

- 1) สำนักปลัดเทศบาล (มีฐานะเป็นกอง)
- 2) กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้แก่
 - (1) กองคลัง
 - (2) กองช่าง
 - (3) กองสาธารณสุข
 - (4) กองสวัสดิการสังคม
 - (5) กองวิชาการและแผนงาน
 - (6) กองการศึกษา

4.1.4 การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายด้วยกัน คือ

- 1) ฝ่ายการเมือง ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตามวิธีทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี
- 2) ฝ่ายประจำ ได้แก่ ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” หรือ “ลูกจ้างเทศบาล”

4.2 อำนาจหน้าที่

เทศบาลเมืองเบตง มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และอำนาจหน้าที่ในกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ให้เทศบาลดำเนินการได้ ดังนี้

4.2.1 กิจการตามระบุน้ำในมาตรา 50

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่ สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (5) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (6) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (7) ให้มีการดำเนินกิจการ โรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

4.2.2 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- 2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 4) ให้มีและบำรุงการสเคราะห์มารดาและเด็ก
- 5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- 6) ให้มีการสาธารณสุข
- 7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- 8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- 9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษาและพลศึกษา
- 10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- 12) เทศพาณิชย์

สรุป จากการศึกษาข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำไปปรับใช้ในการเสนอปัญหา และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนทำให้การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ เป็นสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย จะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ บทความเรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) การศึกษา เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” ได้แบ่งหัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หัวข้อประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ จำนวนประชากรในเขตเทศบาลเมืองเบตง จำนวน 25,183 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2550)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 1,064 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคำนวณ โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ที่ระดับ 0.03 ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น
หัวข้อย่อย คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ดัง
ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่

ขนาดประชากร	ระดับความคลาดเคลื่อน					
	± 1%	± 2%	± 3%	± 4%	± 5%	± 10%
500	b	b	b	b	222	83
1,000	b	b	b	385	286	91
1,500	B	b	638	441	316	94
2,000	b	b	714	47	333	95
2,500	b	1,250	769	500	345	96
3,000	b	1,364	811	517	353	97
3,500	b	1,458	843	530	359	97
4,000	b	1,538	870	541	364	98
4,500	b	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	566	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขนาดประชากร	ระดับความคลาดเคลื่อน					
	± 1%	± 2%	± 3%	± 4%	± 5%	± 10%
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
.....> ∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

หมายเหตุ : b ในกรณีนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมากกว่าร้อยละ 50 ของประชากร

ที่มา : Taro Yamane, *Elementary Sampling Theory*, 1967, p. 398.

จากตารางที่ 3.1 ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,064 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การสุ่มแบบง่าย (sample random sampling) โดยบุคคลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,064 คน นี้ มาจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายและให้ได้ความคิดเห็นจากบุคคลหลายอาชีพ

สำหรับเหตุผลที่เลือกเฉพาะประชาชนเป็นกลุ่มตัวอย่างและมุ่งศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเท่านั้น เพราะประชาชนเป็นเป้าหมายของการให้บริการเป็นผู้รับผลดีหรือผลเสียของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมโดยตรง

นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,064 คน ซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,064 คน แล้วผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 956 คน* คิดเป็นร้อยละ 89.84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

หมายเหตุ* ตัวเลขจำนวนนี้จะนำไปใช้คำนวณค่า n ในบทที่ 4 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง

ประเภทของประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง
ประชาชนในเขตพื้นที่ เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา	25,183 คน	1,064 คน	956 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ เห็นได้จากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า เดลฟี (delphi) ด้วย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม หัวข้อนี้ แบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย 3 หัวข้อ ได้แก่ หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถาม และการทดสอบแบบสอบถาม

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม สำหรับหลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1.1 คำนี้ถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้
- 2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถาม
- 2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาวิจัยเอง
- 2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม จำนวน 2 คน นอกจากนี้ ยังขอให้คำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยนี้ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามภาคสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยเลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตรประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ โดยจัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1977: 174) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระยะของช่วงคะแนน

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3	เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน	2.33 – 3.00 คะแนน
2	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน	1.67 – 2.32 คะแนน
1	เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามที่แบ่งเป็น 3 ระดับดังกล่าว มีดังนี้

1. ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไปเช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกรองแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย และที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาวิจัยต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

2. ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น
4. ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวินิจฉัยไปอ่าน

5. ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลกระจาย เมื่อเขียนบรรยายข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อในการอ่านงานวิจัย

6. ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลรวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7. ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรกได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ปรากฏว่าข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน แต่ละระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ

8. มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดดาวลัย รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ 2529: 310-311; สมชัย ศรีสุทธียากร 2546:15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของ แดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทน หรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเนื้อหา และสาระที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ด้วยในเรื่องปัญหา ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้วจากการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมของเทศบาลด้วยข้อคำถามปิดเป็นส่วนใหญ่ แต่จะมีข้อคำถามในตอนท้ายสุดด้วย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม โดยครอบคลุม 10 ด้าน

ส่วนที่สาม เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาในการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม โดยครอบคลุม 10 ด้าน

ส่วนที่สี่ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ส่วนที่ห้า เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

สำหรับข้อคำถาม จะมีลักษณะดังนี้

เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ (1) การรักษาความสัตย์ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี ทั้งนี้จะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ด้วย

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม โดยผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะต้องมีความเที่ยงตรง (validity) และเชื่อถือได้ (reliability) และหลังจากสร้างข้อคำถามหรือแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดย

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) ดร. คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ ตำแหน่งนายกเทศมนตรีเมืองเบตง และ (2) นายภักดี ช่างม่าน ตำแหน่งปลัดเทศบาลเมืองเบตง ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวนี้ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

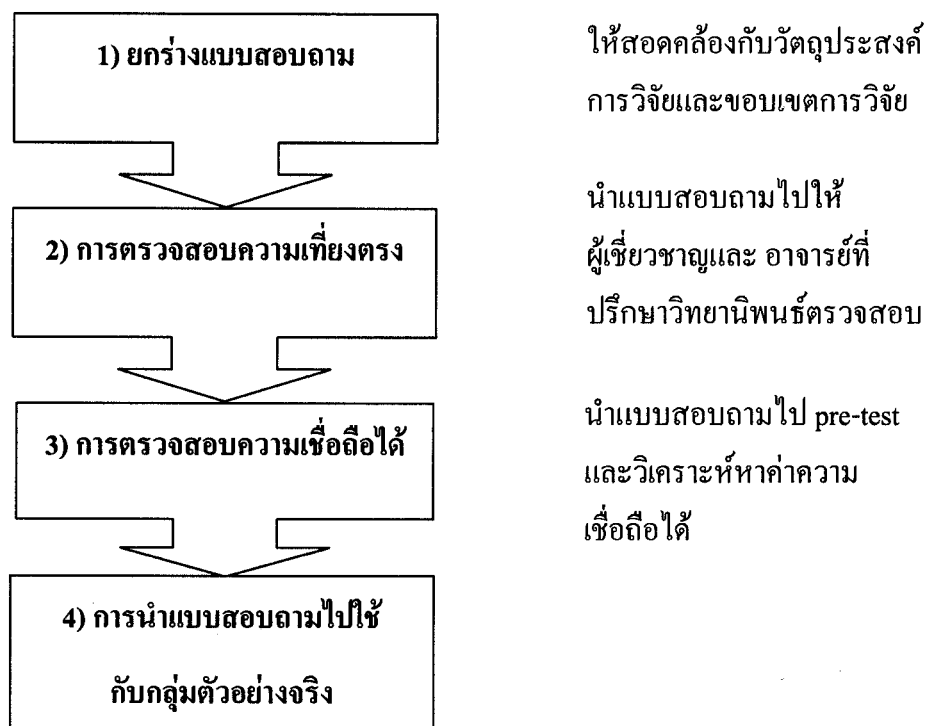
2. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จำนวน 2 คน คือ (1) อาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ฐูปกล้า และ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ดำเนินการโดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre - test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เทศบาลนครยะลา จังหวัดยะลา จำนวน 50 ชุด

ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุดนั้น นำมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือได้จากสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach 1951: 297 – 334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ และหลังจากนำแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าวมาทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ พบว่า ค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.915 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ทั้งนี้หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

สำหรับการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของบรอนบาค โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สามารถดำเนินการ ดังนี้

นำแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3, 4, และ 5 (ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คือ คำถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ส่วนที่ 3 คือ ปัญหา ส่วนที่

4 คือ ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนา) ส่วนที่ 5 คือ ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา ส่วนที่ 2, 3, 4, และ 5 นั้น ประกอบด้วยคำถาม ทั้งหมด 65 ข้อ มาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาในแต่ละส่วน โดยกำหนดให้การให้คะแนนตาม ระดับความคิดเห็น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูล จะมี 2 วิธี

3.1 รวบรวมจากเอกสาร เช่น จากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย และเอกสารต่าง ๆ รวมถึงคลอคลึงข้อมูลที่ได้จากเครือข่ายระหว่างประเทศหรืออินเทอร์เน็ต (internation network หรือ internet)

3.2 รวบรวมจากการวิจัยสนาม ครอบคลุมถึงการออกไปสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม หรือแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างกรอก หรือส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งตรวจสอบความ ครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2550

3.3 รวบรวมจากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ได้แก่ (1) ดร. คุณวุฒิมงคลประจักษ์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเมืองเบตง และ (2) นายภักดี ขำยาม่าน ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเมืองเบตง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดย ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการทดสอบค่าที (t - test) เป็นต้น จากนั้น จึงนำข้อมูลเสนอในตาราง พร้อมเขียนบรรยาย

5. ระยะเวลาการทำวิจัย

โครงการวิจัยนี้มีระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2550 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551

6. แผนการดำเนินงาน

แบ่งแผนการดำเนินงานเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

6.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น เอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป รวมทั้งสถิติ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2 เดือน

6.2 วิจัยภาคสนาม เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา ปัญหา แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 2 เดือน

6.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 3 เดือน

6.4 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 1 เดือน

ทั้งนี้ ได้สรุปไว้ในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัยซึ่งใช้เวลา 8 เดือน มีดังนี้

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ 8 เดือน	พ.ศ. 2550					พ.ศ. 2551		
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น เอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป รวมทั้งสถิติ และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	—————→							
2. วิจัยภาคสนาม เกี่ยวกับการ บริหารการพัฒนา ปัญหา แนว ทิศทางการพัฒนาการบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม				—————→				
3. ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูล					—————→			
4. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการ บริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทาง คุณธรรม							—————→	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” เป็นการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ศึกษาวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม (2) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม (3) ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม และ (4) ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเบตง รวม 956 คน คิดเป็นตัวอย่างร้อยละ 89.84 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,064 คน) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้น จึงนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีบรรยายประกอบตารางและรูปภาพ

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. n แทน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
2. \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
3. S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. t-test แทน การทดสอบค่าที

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาตามกรอบแนวคิด ที่เรียกว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน ได้แก่ (1) การรักษาความสัจ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการ
พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน
 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการ
บริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ในปัจจุบันกับในอดีต
และกับเทศบาลใกล้เคียง รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการ
บริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม
 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 และการทดสอบค่าที

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหาร
การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม
 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่ม
ตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา

และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา รวมทั้งภาพรวมแนวโน้มการบริหารการพัฒนา
ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ประชาชนในเขตพื้นที่
อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ผู้ศึกษาได้ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงรายละเอียดในตารางที่
4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 956) แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	n = 956	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	513	53.7
	1.2 หญิง	443	46.3
	รวม	956	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	305	31.9
	2.2 ระหว่าง 20 – 40 ปี	411	43.0
	2.3 ระหว่าง 40 – 60 ปี	223	23.3
	2.4 60 ปีขึ้นไป	17	1.8
	รวม	956	100.0
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	691	72.3
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	230	24.0
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	35	3.7
	รวม	956	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	n = 956	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อาชีพหลัก	4.1 รับจ้าง/อาชีพส่วนตัว	199	20.8
	4.2 พนักงานหน่วยงานเอกชน	71	7.4
	4.3 รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	246	25.7
	4.4 นักเรียน/นักศึกษา	315	33.0
	4.5 แม่บ้าน/พ่อบ้าน	46	4.8
	4.6 อื่น ๆ ค้าขาย ลูกจ้าง	79	8.3
	รวม	956	100.0

จากการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.7) เป็นชาย และที่เหลือน้อย (ร้อยละ 46.3) เป็นหญิง ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43) มีอายุระหว่าง 20-40 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 31.9) มีอายุต่ำกว่า 20 ปี, รองลงมา (ร้อยละ 23.3) มีอายุระหว่าง 40-60 ปี, และที่เหลือน้อย (ร้อยละ 1.8) มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.3) มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, รองลงมา (ร้อยละ 24.0) มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, และที่เหลือน้อย (ร้อยละ 3.7) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในส่วนของอาชีพหลัก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 32.9) มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 25.7) มีอาชีพ รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ, (ร้อยละ 20.8) มีอาชีพรับจ้าง/อาชีพส่วนตัว, (ร้อยละ 8.3) มีอาชีพอื่น ๆ เช่น ลูกจ้าง และค้าขาย, (ร้อยละ 7.4) มีอาชีพพนักงานหน่วยงานเอกชน, และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.8) มีอาชีพแม่บ้าน/พ่อบ้าน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วนดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ประกอบด้วย
11 หัวข้อ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา
การรักษาความสัจ แสดง ไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการรักษาความสัจ

การบริหารการพัฒนา ด้านการรักษาความสัจ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือให้บริการประชาชน ด้วยความจริงใจ และไม่เสแสร้ง แก่งัดทำ	(171)	(656)	(129)	(956)	2.04	.559	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติ ปฏิบัติตนเฉพาะสิ่งที่เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	(197)	(602)	(157)	(956)	2.04	.607	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การรักษาความสัจของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(199)	(615)	(142)	(956)	2.06	.595	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.04	.587	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทุกตารางมีระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย
ดังนี้

1) เห็นด้วยมาก	ช่วงคะแนนระหว่าง	2.34 - 3.00	คะแนน
2) เห็นด้วยปานกลาง	ช่วงคะแนนระหว่าง	1.67 - 2.33	คะแนน
3) เห็นด้วยน้อย	ช่วงคะแนนระหว่าง	1.00 - 1.66	คะแนน

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการรักษาความสัตย์ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ และไม่เสแสร้งแก่ง้งทำ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติปฏิบัติตนเฉพาะสิ่งที่เป็นธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัตย์ของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรักษาความสัตย์ (ค่าเฉลี่ยรวม 2.04)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง แสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการรู้จักข่มใจตนเอง

การบริหารการพัฒนา ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ มีการควบคุมตนเองและไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบ	(191) 20.0	(583) 61.0	(182) 19.0	(956) 100.0	2.01	.625	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม	(175) 18.3	(615) 64.3	(166) 17.4	(956) 100.0	2.01	.597	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรู้จักข่มใจตนเองของพนักงานเทศบาลเมืองเบตงฯ อยู่ในระดับสูง	(195) 20.4	(611) 63.9	(150) 15.7	(956) 100.0	2.05	.599	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.02	.607	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการรู้จักข่มใจตนเอง (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีการควบคุมตนเองและไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ในภาพรวม ในการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเองของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.02)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา

ความอดทน แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความอดทน

การบริหารการพัฒนา ด้านความอดทน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาล มีความอดทน ต่อความยากลำบาก และไม่ทอดทิ้ง ในการปฏิบัติงาน	(246) 25.7	(569) 59.5	(141) 14.7	(956) 100.0	2.11	.627	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาล อดทน และไม่ ปล่อยให้สิ่งไม่ดีขึ้นเข้ามาครอบงำ	(210) 22.0	(579) 60.6	(167) 17.5	(956) 100.0	2.04	.627	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความอดทนของพนักงานเทศบาล อยู่ในระดับสูง	(212) 22.2	(597) 62.4	(147) 15.4	(956) 100.0	2.07	.609	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.07	.621	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านความอดทน (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่าพนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีความอดทนต่อความยากลำบากและไม่ทอดทิ้งในการปฏิบัติงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่าพนักงานเทศบาลเมืองเบตงอดทน และไม่ปล่อยให้สิ่งไม่ดีขึ้นเข้ามาครอบงำ

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่าในภาพรวม การบริหารการพัฒนาความอดทนของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการความอดทน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการละความชั่ว

การบริหารการพัฒนา ด้านการละความชั่ว	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติแต่ สิ่งที่ดี	(210) 22.0	(635) 66.4	(111) 11.6	(956) 100.0	2.10	.570	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ ไม่กระทำใน สิ่งที่ไม่ดี	(178) 18.6	(665) 69.6	(113) 11.8	(956) 100.0	2.07	.548	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ ละความชั่วของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(216) 22.6	(601) 62.9	(139) 14.5	(956) 100.0	2.08	.604	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.08	.574	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการละความชั่ว (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติแต่สิ่งที่ดี และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ดี

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่วของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหาร การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการละความชั่ว (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา ด้าน การเสี่ยสละ แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ของ เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการ เสี่ยสละ

การบริหารการพัฒนา ด้านการเสี่ยสละ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ เสี่ยสละ และ ไม่เห็นแก่ตัว	(174) 18.2	(577) 60.4	(205) 21.4	(956) 100.0	1.97	.629	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ แบ่งปันกัน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	(209) 21.9	(581) 60.8	(166) 17.4	(956) 100.0	2.04	.625	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ เสี่ยสละของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(187) 19.6	(623) 65.2	(146) 15.3	(956) 100.0	2.04	.589	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.01	.614	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรมด้านการเสี่ยสละ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงเสี่ยสละและ ไม่เห็นแก่ตัว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านการเสี่ยสละของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหาร การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเสียดุล (ค่าเฉลี่ยรวม 2.01)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้าน ความเมตตา แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความเมตตา

การบริหารการพัฒนา ด้านความเมตตา	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติงาน ด้วยความเมตตาต่อผู้อื่น	(196) 20.5	(612) 64.0	(148) 15.5	(956) 100.0	2.05	.598	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ ให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	(238) 24.9	(562) 58.8	(156) 16.3	(956) 100.0	2.09	.637	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความเมตตาของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(185) 19.4	(645) 67.5	(126) 13.2	(956) 100.0	2.06	.567	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.06	.600	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรมด้านความเมตตา (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติงานด้วยความเมตตาต่อผู้อื่น และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาความเมตตาของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเมตตา (ค่าเฉลี่ยรวม 2.06)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความสามัคคี

การบริหารการพัฒนา ด้านความสามัคคี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	(246) 25.7	(608) 63.6	(102) 10.7	(956) 100.0	2.15	.585	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ ประสานงาน กันทำให้งานสำเร็จ	(254) 26.6	(583) 61.0	(119) 12.4	(956) 100.0	2.14	.609	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความสามัคคีของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(232) 24.3	(628) 65.7	(96) 10.0	(956) 100.0	2.14	.569	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.14	.587	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านความสามัคคี (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประสานงานกันทำให้งานสำเร็จ

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาความสามัคคีของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสามัคคี (ค่าเฉลี่ยรวม 2.14)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความสุจริต

การบริหารการพัฒนา ด้านความสุจริต	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติ ปฏิบัติตนด้วยความสุจริต	(197) 20.6	(608) 63.6	151 15.8	(956) 100.0	2.05	.602	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ ให้บริการ ประชาชน ตามกฎ ระเบียบและ แบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน	(185) 19.4	(601) 62.9	(170) 17.8	(956) 100.0	2.02	.609	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความสุจริตของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(172) 18.0	(642) 67.2	(142) 14.9	(956) 100.0	2.03	.573	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.03	.594	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านความสุจริต (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุจริต และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้บริการประชาชน ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า
 ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านความสุจริตของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง
สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการ
 บริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสุจริต (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

2.1.9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา ความเที่ยงธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
 ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านความเที่ยงธรรม

การบริหารการพัฒนา ด้านความเที่ยงธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. พนักงานเทศบาลฯ แสดงความ คิดเห็นด้วยความถูกต้องและมี เหตุผล	(214) 22.4	(602) 63.0	(140) 14.6	(956) 100.0	2.08	.604	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ แสดงความ คิดเห็นถูกต้องเที่ยงตรงอยู่ในเหตุ ในผล	(193) 20.2	(635) 66.4	(128) 13.4	(956) 100.0	2.07	.576	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความเที่ยงธรรมของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(206) 21.5	(639) 66.8	(111) 11.6	(956) 100.0	2.10	.567	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.08	.582	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
 ตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม
 แนวทางคุณธรรมด้านความเที่ยงธรรม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า
 พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแสดงความคิดเห็นด้วยความถูกต้องและมีเหตุผล และ (2) กลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแสดงความคิดเห็นถูกต้อง
เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่าใน
ภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรมของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการ
บริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเที่ยงธรรม (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

**2.1.10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา
การส่งเสริมคนดี** แสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามด้านการ
ส่งเสริมคนดี

การบริหารการพัฒนา ด้านการส่งเสริมคนดี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและ ส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและ คุณธรรม	(244)	(603)	(109)	(956)	2.14	.591	ปานกลาง
2. เทศบาลเมืองเบตงมีการลงโทษ และไม่สนับสนุนส่งเสริมพนักงาน เทศบาลฯ ที่ประพฤติชั่ว	(255)	(555)	(146)	(956)	2.11	.638	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ ส่งเสริมคนดีของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	(224)	(628)	(104)	(956)	2.13	.572	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.12	.600	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการส่งเสริมคนดี (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่าเทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่าเทศบาลเมืองเบตงมีการลงโทษและไม่สนับสนุนส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ประพฤติชั่ว

ในส่วนภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่าในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดีของพนักงานเทศบาลเมืองเบตงอยู่ในระดับสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าเทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมคนดี (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

2.1.11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

ภาพรวมการบริหารการพัฒนา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้านอยู่ใน ระดับสูงได้แก่ การรักษาความลับ, การ รู้จักข่มใจตนเอง, ความอดทน, การละความ ชั่ว, การเสียสละ, ความเมตตาความสามัคคี , ความเที่ยงธรรม, และการส่งเสริมคนดี เฉลี่ยรวม	(187) 19.6	(676) 70.7	(93) 9.7	(956) 100.0	2.10	.532	ปาน กลาง
				2.10	.532	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน อันได้แก่ (1) การรักษาความสัตย์, (2) การรู้จักข่มใจตนเอง, (3) ความ อดทน, (4) การละความชั่ว, (5) การเสียสละ, (6) ความเมตตา, (7) ความสามัคคี, (8) ความสุจริต, (9) ความเที่ยงธรรม, และ (10) การส่งเสริมคนดี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ต่อคำถามที่ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับสูง

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน

ปัญหาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตง ตาม แนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านการรักษาความสัตย์							
1. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ไม่จริงใจ ไม่บริสุทธิ์ใจ และเสสรัง	(214)	(624)	(118)	(956)	2.10*	.581	ปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ปฏิบัติสิ่งที่ไม่เป็นธรรมและไม่ คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม	(205)	(608)	(143)	(956)	2.06	.600	ปานกลาง
	รวม				2.08	.590	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตง ตาม แนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง							
3. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ขาดการควบคุมตนเองในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	(203) 21.2	(588) 61.5	(165) 17.3	(956) 100.0	2.04*	.619	ปานกลาง
4. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ขาดการควบคุมตนเองเพื่อ ไม่ให้หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม	(174) 18.2	(615) 64.3	(167) 17.5	(956) 100.0	2.01	.598	ปานกลาง
	รวม				2.02	.608	
3. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านความอดทน							
5. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ไม่อดทนต่อความยากลำบาก ในการปฏิบัติงาน	(167) 17.5	(619) 64.7	(170) 17.8	(956) 100.0	2.00	.594	ปานกลาง
6. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ไม่อดทนต่อสิ่งไม่ดีงามที่เข้า มาครอบงำ	(161) 16.8	(648) 67.8	(147) 15.4	(956) 100.0	2.01*	.568	ปานกลาง
	รวม				2.00	.581	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตง ตาม แนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านการระดมทุน							
7. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ประพฤตินิสัยที่ไม่ดี	(164) 17.2	(610) 63.8	(182) 19.0	(956) 100.0	1.98*	.602	ปานกลาง
8. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน กระทำการที่ไม่ดี	(138) 14.4	(647) 67.7	(171) 17.9	(956) 100.0	1.97	.568	ปานกลาง
	รวม				1.97	.585	
5. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านการเสียสละ							
9. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วน ไม่เสียสละ	(172) 18.0	(581) 60.8	(203) 21.2	(956) 100.0	1.97	.626	ปานกลาง
10. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่แบ่งปันกันเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม	(153) 16.0	(630) 65.9	(173) 18.1	(956) 100.0	1.98*	.584	ปานกลาง
	รวม				1.97	.605	
6. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านความเมตตา							
11. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ปฏิบัติงานด้วย ความเมตตา	(137) 14.3	(637) 66.6	(182) 19.0	(956) 100.0	1.95	.576	ปานกลาง
12. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	(159) 16.6	(637) 68.4	(182) 15.0	(956) 100.0	2.02*	.562	ปานกลาง
	รวม				1.98	.569	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตง ตาม แนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านความสามัคคี							
13. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ช่วยเหลือเกื้อกูล กันในการปฏิบัติงาน	(154) 16.1	(629) 65.8	(173) 18.1	(956) 100.0	1.98*	.585	ปานกลาง
14. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ประสานงานกัน	(166) 17.4	(589) 61.6	(201) 21.0	(956) 100.0	1.96	.619	ปานกลาง
	รวม				1.97	.602	
8. ปัญหาการบริหารการพัฒนา							
ด้านความสุจริต							
15. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดจิตสำนึกและการ ปฏิบัติงานอย่างไม่สุจริต	(164) 17.2	(630) 65.9	(162) 16.9	(956) 100.0	2.00*	.584	ปานกลาง
16. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนให้บริการประชาชน โดยเลือกปฏิบัติ	(173) 18.1	(600) 62.8	(183) 19.1	(956) 100.0	1.99	.610	ปานกลาง
	รวม				1.99	.597	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมือง เบตง ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย					
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)								
9. ปัญหาการบริหารการพัฒนา												
ด้านความเที่ยงธรรม												
17. พนักงานเทศบาลฯบางส่วน ขาดการแสดงความคิดเห็นอย่าง ถูกต้องและมีเหตุผล	(155)	(644)	(157)	(956)	16.2	67.4	16.4	100.0	2.00*	.572	ปานกลาง	
18. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดความคิดเห็นที่ ถูกต้องเที่ยงตรง และยึดมั่นใน เหตุในผล	(159)	(632)	(170)	(956)	16.6	64.6	18.7	100.0	1.98	.595	ปานกลาง	
รวม										1.99	.583	
10. ปัญหาการบริหารการ												
พัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี												
19. เทศบาลเมืองเบตงไม่ สนับสนุนและส่งเสริม พนักงานเทศบาลฯ ที่ ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและ คุณธรรม	(154)	(632)	(170)	(956)	16.1	66.1	17.8	100.0	1.98	.582	ปานกลาง	
20. เทศบาลเมืองเบตงไม่ ป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีให้ เข้าสู่ตำแหน่ง	(186)	(582)	(188)	(956)	19.5	60.9	19.7	100.0	2.00*	.626	ปานกลาง	
รวม										1.99	.604	
เฉลี่ยรวม										1.99	.592	ปานกลาง

หมายเหตุ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยเลือกปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

นอกจากนี้ เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.13 ข้างบนนี้ ที่แสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

ปัญหาตามกรอบแนวคิด ที่เรียกว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2 อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหา และแนวทางการพัฒนา

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัตย์** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความไม่จริงใจ ไม่บริสุทธิ์ใจ และเสแสร้ง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนประพฤติปฏิบัติเฉพาะสิ่งที่ไม่เป็นธรรมและไม่คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม (2) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการควบคุมตนเองเพื่อไม่ให้หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม (3) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่อดทนต่อสิ่งไม่ดีงามที่เข้ามาครอบงำ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่อดทนต่อความ

ยากลำบากในการปฏิบัติงาน (4) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนประพฤติในสิ่งที่ไม่ดี และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่กระทำความดี (5) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาการเสียดสละ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ยอมเสียดสละ (6) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ปฏิบัติงานด้วยความเมตตา (7) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ประสานงานกัน (8) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดจิตสำนึกและปฏิบัติงานอย่างไม่สุจริต และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนให้บริการประชาชนโดยเลือกปฏิบัติ (9) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการมีความคิดเห็นที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และยึดมั่นในเหตุในผล และ (10) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า เทศบาลเมืองเบตงไม่ป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีเข้าสู่ตำแหน่ง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า เทศบาลเมืองเบตงไม่สนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.99)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จำแนกตามแนวทางการพัฒนา ทั้ง 10 ด้าน

แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านการรักษาความสัจ							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการรักษาความสัจ ความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้งทั้งต่อตนเองและส่วนรวม	(357)	(543)	(56)	(956)	2.31	.577	ปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการรู้จักข่มใจตนเอง สามารถควบคุมตนเองไม่หวั่นไหวต่อสิ่งภายในและภายนอกที่มากระทบ มีความนึกคิดที่เป็นสัจ เป็นจริง	(331)	(556)	(69)	(956)	2.27	.586	ปานกลาง

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จำแนกตามแนวทางการพัฒนา ทั้ง 10 ด้าน

แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านการรักษาความสัจ							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้	(357)	(543)	(56)	(956)			
พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกใน	37.3	56.8	5.9	100.0	2.31	.577	ปานกลาง
ด้านการรักษาความสัจ ความจริงใจ							
บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้งทั้งต่อตนเอง							
และส่วนรวม							
2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริม	(331)	(556)	(69)	(956)			
ให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกใน	34.6	58.2	7.2	100.0	2.27	.586	ปานกลาง
ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง สามารถ							
ควบคุมตนเองไม่หวั่นไหวต่อสิ่ง							
ภายในและภายนอกที่มากระทบ มี							
ความนึกคิดที่เป็นสัจย์ เป็นจริง							

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร พัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตงทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
<u>การพัฒนาด้านความอดทน</u>							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกใน ด้านความอดทน ต่อความโลภ โกรธหลง ทั้งกาย วาจาใจ และ อดทนต่อความยากลำบาก ไม่ ท้อถอย	(355)	(511)	(90)	(956)	2.28	.624	ปานกลาง
4. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
<u>การพัฒนาด้านการละความชั่ว</u>							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกใน ด้านการละความชั่ว และการไม่ทำ สิ่งไม่ดี	(346)	(543)	(67)	(956)	2.29	.589	ปานกลาง
5. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
<u>การพัฒนาด้านการเสียสละ</u>							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกที่ เสียสละละความเห็นแก่ตัวให้ป็นใน สิ่งที่ควรให้เพื่อความสุขและ ประโยชน์ของส่วนรวม	(360)	(521)	(75)	(956)	2.30	.605	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารการ พัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตงทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
6. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านความเมตตา							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้าน ความเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นมี ความสุขรู้จักคิด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน รวมทั้งช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	(326)	(569)	(61)	(956)	2.28	.573	ปานกลาง
7. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านความสามัคคี							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกใน ด้านความสามัคคี ให้การช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ประสานประโยชน์ให้ งานที่ทำสำเร็จทั้งแก่ตนเองและ ผู้อื่นและประเทศชาติ	(361)	(538)	(57)	(956)	2.32	.580	ปานกลาง
8. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านความสุจริต							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกสุจริต ประพฤติตนหรือยึดมั่นในกฎกติกา และระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียม เสมอกัน ทั้งในความคิดการพูดและ การกระทำ	(343)	(545)	(68)	(956)	2.29	.590	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารการ พัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตงทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
9. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม							
เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกที่ เที่ยงธรรม แสดงความคิดเห็น ของตนให้ถูกต้องเที่ยงตรง และ มั่นคงอยู่ในเหตุผล	(370)	(540)	(46)	(596)			
	38.7	56.5	4.8	100.0	2.34	.566	มาก
10. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
การพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี							
ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตง ควรส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพและคุณธรรม ให้ได้รับการยกย่อง และได้ปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลา เดียวกัน ก็ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มี อำนาจ และก่อกวนความเดือดร้อน วุ่นวายได้ด้วยการนิทา ประณาม และไม่สนับสนุนคนเลว คอย ป้องกัน ฝ้าระวัง ควบคุมตรวจสอบ และลงโทษคนเลว	(387)	(508)	(61)	(596)			
	40.5	53.1	6.4	100.0	2.34	.594	มาก
	รวม				23.02	5.88	
	เฉลี่ยรวม				2.30	.588	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.14 แสดงผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม โดยแบ่งเป็น 10 ด้านๆ ละ 1 ข้อ ดังนี้ (1) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความลับ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการรักษาความลับ ความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม (2) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการรู้จักข่มใจตนเอง สามารถควบคุมตนเองไม่หวั่นไหวต่อสิ่งภายในและภายนอกที่มากระทบ มีความนึกคิดที่เป็นสัจย์เป็นจริง (3) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตง มีจิตสำนึกในด้านการความอดทน ต่อความโกลาหล โกรธ หลง ทั้งกาย วาจาใจ และอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย (4) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการละความชั่ว และการไม่ทำสิ่งไม่ดี (5) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกที่เสียสละ ละความเห็นแก่ตัว ให้ปันในสิ่งที่ควรให้เพื่อความสุขและประโยชน์ของส่วนรวม (6) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตง มีจิตสำนึกในด้านการความเมตตา ปราบปรามให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักคิด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (7) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการความสามัคคี ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและประเทศชาติ (8) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกสุจริต ประพฤติตนหรือยึดมั่นในกฎกติกาและระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน ทั้งในความคิด การพูดและการกระทำ (9) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกที่เที่ยงธรรม แสดง

ความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องเที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล และ (10) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพ และคุณธรรมให้ได้รับการยกย่อง และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลาเดียวกัน ก็ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และก่อกวนเดือดร้อนวุ่นวายได้ด้วยการนิทา ประณามและไม่สนับสนุนคนเลว คอยป้องกัน เผื่อระวัง ควบคุม ตรวจสอบและลงโทษคนเลว

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.30)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา ในปัจจุบันกับในอดีต และกับเทศบาลใกล้เคียง รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับเทศบาลใกล้เคียง

2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

2.4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในปัจจุบันกับในอดีต และกับเทศบาลใกล้เคียง แสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในปัจจุบันกับในอดีต และกับเทศบาลใกล้เคียง

การเปรียบเทียบภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
1. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตงตามแนวทาง คุณธรรมในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	(316)	(570)	(70)	(956)	2.26	.581	ปานกลาง
2. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลเมืองเบตงตามแนวทาง คุณธรรมสูงกว่าเทศบาลอื่นข้างเคียง	(283)	(588)	(85)	(956)	2.21	.585	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.23	.583	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม สูงกว่าเทศบาลอื่นข้างเคียง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.23)

2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ คือ นักเรียน/นักศึกษาและรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง แสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 956)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 513)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 443)	S.D.		
1. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรักษาความสัจ ของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.08	.587	2.03	0.603	1.245	0.213**

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 956)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 513)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 443)	S.D.		
2. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรู้จักข่มใจ ตนเองของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ใน ระดับสูง	2.06	.611	2.03	0.586	0.958	0.338**
3. ในภาพรวม บริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความอดทนของ พนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.08	.611	2.06	0.608	.545	0.586**
4. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการละความชั่วของ พนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.10	.598	2.06	0.612	0.932	0.352**
5. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเสียสละของ พนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.07	.584	2.01	0.594	1.432	0.152**
6. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเมตตาของ พนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.08	.560	2.04	0.575	1.182	0.237**
7. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสามัคคีของ พนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.15	.566	2.13	0.572	0.573	0.567**
8. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสุจริตของ พนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.04	0.576	2.02	0.569	0.782	0.435**

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 956)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 513)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 443)	S.D.		
9. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเที่ยงธรรม ของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.11	0.573	2.09	0.562	0.574	0.566**
10. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมคนดี ของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.11	0.564	2.15	0.582	-1.064	0.287**
เฉลี่ยรวม	2.08	0.583	2.06	0.586	0.7159	0.3733

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม
ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง
จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน ผู้ศึกษาได้ยึดแนวทางทวิวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หรือทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของ
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่
เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้
พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม **แตกต่างกัน** ค่า
Sig. (2-tailed) จะ **น้อยกว่า** α หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) < α (ในตารางข้างบนได้ใส่เครื่องหมาย
* ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2
กลุ่ม **ไม่แตกต่างกัน** ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) > α
หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบนได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้)

2. t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5. * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig. (2-tailed) $< \alpha$)

6. ** หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig. (2-tailed) $> \alpha$)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.16 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่า (1) ด้านการรักษาความลับ (2) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง (3) ด้านความอดทน (4) ด้านการละความชั่ว (5) ด้านการเสียสละ (6) ด้านความเมตตา (7) ด้านความสามัคคี (8) ด้านความสุจริต (9) ด้านความเที่ยงธรรม และ (10) ด้านการส่งเสริมคนดี ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.213, 0.338, 0.586, 0.352, 0.152, 0.237, 0.567, 0.435, 0.566 และ 0.287) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวนทั้ง 10 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายและเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 921)				t	Sig. (2-tailed)
	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 691)	S.D.	ระดับ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 230)	S.D.		
1. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การรักษาความสัจของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.03	0.568	2.17	0.640	-2.845	0.005*
2. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การรู้จักข่มใจตนเองของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.01	0.583	2.15	0.609	-2.937	0.004*
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความอดทนของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.04	0.599	2.16	0.621	-2.382	0.018*
4. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การละความชั่วของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.05	0.584	2.15	0.653	-2.036	0.043*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับ การศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 921)		S.D.	t	Sig. (2-tailed)	
	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 691)	ระดับ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 230)				
5. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเสียดุล ของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ใน ระดับสูง	2.01	0.590	2.12	0.552	-2.329	.020*
6. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความ เมตตาของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ ในระดับสูง	2.03	0.532	2.18	0.640	-3.192	0.002*
7. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความ สามัคคีของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ ในระดับสูง	2.12	0.569	2.25	0.534	-3.097	0.002*
8. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความสุจริตของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	1.99	0.567	2.16	0.580	-3.795	0.000*
9. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความเที่ยงธรรมของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.08	0.580	2.20	0.532	-2.818	0.005*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับ การศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 921)			S.D.	t	Sig. (2-tailed)
	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 691)		ระดับ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า \bar{X} (n = 230)			
10. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ ส่งเสริมคนดีของพนักงานเทศบาลฯ พนักงานเทศบาลฯอยู่ในระดับสูง	2.08	0.564	2.25	0.566	-3.975	0.000*
เฉลี่ยรวม	2.04	0.573	2.17	0.592	-2.940	0.0099

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.17 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่า **แตกต่างกัน** โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005, 0.004, 0.018, 0.043, 0.020, 0.002, 0.000, 0.005 และ 0.000 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้ง 10 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ คือ รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจกับนักเรียน/นักศึกษา แสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ คือ รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 559)				t	Sig. (2-tailed)
	รับราชการ /พนักงาน รัฐวิสาหกิจ \bar{X} (n = 246)	S.D.	นักเรียน/ นักศึกษา \bar{X} (n = 313)	S.D.		
1. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การรักษาความสัจของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.19	0.586	1.97	0.594	4.381	0.000*
2. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การรู้จักข่มใจตนเองของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.14	0.610	1.94	0.594	3.817	0.000*
3. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความอดทนของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.17	0.579	1.94	0.610	4.535	0.000*

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 559)				t	Sig. (2-tailed)
	รับราชการ /พนักงาน รัฐวิสาหกิจ \bar{X} (n = 246)	S.D.	นักเรียน/ นักศึกษา \bar{X} (n = 313)	S.D.		
4. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การละความชั่วของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.15	0.579	1.97	0.588	3.682	0.000*
5. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การเสี่ยสละของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.14	0.554	1.94	0.556	4.136	0.000*
6. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความเมตตาของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.16	0.595	1.96	0.528	4.077	0.000*
7. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความสามัคคีของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.18	0.607	2.09	0.546	1.821	0.069**
8. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความสุจริตของพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.05	0.565	1.93	0.566	2.550	0.011*

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 559)				t	Sig. (2-tailed)
	รับราชการ /พนักงาน รัฐวิสาหกิจ \bar{X} (n = 246)	S.D.	นักเรียน/ นักศึกษา \bar{X} (n = 313)	S.D.		
9. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน ความเที่ยงธรรมของพนักงาน เทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.17	0.543	2.02	0.605	3.063	0.002*
10. ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การส่งเสริมคนดีพนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับสูง	2.14	0.562	2.00	0.584	2.764	0.006*
เฉลี่ยรวม	2.14	0.578	1.97	0.577	3.4826	0.0088

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.18 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ด้านความสามัคคีไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.069) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและอาชีพนักเรียน/นักศึกษา ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับด้าน (1) ด้านการรักษาความลับ (2) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง (3) ด้านความอดทน (4) ด้านการละความชั่ว (5) ด้านการเสียสละ (6) ด้านความเมตตา (7) ด้านความสุจริต (8) ด้านความเที่ยงธรรม และ (9) ด้านการส่งเสริมคนดี พบว่าค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า α

(ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.011, 0.002 และ 0.006 ตามลำดับ) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ กับอาชีพนักเรียน/นักศึกษา ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 9 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษาต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน พบว่าแตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ได้แสดงไว้ใน ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ภาพรวมแนวโน้มของ การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตงตามแนวทางคุณธรรมใน อนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าใน ปัจจุบัน	(289)	(578)	(89)	(956)	2.21	0.593	ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ภาพรวมแนวโน้มของ การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตงตามแนวทางคุณธรรมใน อนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ ต่อประชาชนเพิ่มขึ้น	(318) 33.3	(554) 57.9	(84) 8.8	(956) 100.0	2.24	0.601	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.22	0.597	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22)

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 นี้ แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา
และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งภาพรวมแนวโน้ม
การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทาง
คุณธรรม

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน สรุปไว้ใน
ภาพที่ 4.1

การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
1. การบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัจ								
1. พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือให้บริการประชาชนด้วย ความจริงใจ และไม่แสวงแสวงแก่สิ่งทำ	17.9	68.6	13.5	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านการรักษา ความสัจ	20.8	64.3	14.9
2. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติปฏิบัติ ตนเฉพาะสิ่งที่เป็นธรรมและคำนึงถึง ประโยชน์ต่อส่วนรวม	20.6	63.0	16.4					
2. การบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง								
1. พนักงานเทศบาลฯ มีการควบคุม ตนเอง และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มา กระทบ	20.0	61.0	19.0	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านการรู้จัก ข่มใจตนเอง	20.4	63.9	15.7
2. พนักงานเทศบาลฯ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่ง ที่ไม่ดีงาม	18.3	64.3	17.4					
3. การบริหารการพัฒนาด้านความอดทน								
1. พนักงานเทศบาลฯ มีความอดทนต่อ ความยากลำบาก และไม่ท้อถอยในการ ปฏิบัติงาน	25.7	59.6	14.7	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านความ อดทน	22.2	32.4	15.4
2. พนักงานเทศบาลฯ อดทน และไม่ ปล่อยให้สิ่งไม่ดีงามเข้ามาครอบงำ	22.0	60.5	17.5					
4. การบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว								
1. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติแต่สิ่งที่ดี	22.0	66.4	11.6	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านการละ ความชั่ว	22.6	62.9	14.5
2. พนักงานเทศบาลฯ ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ดี	18.6	69.6	11.8					

การ
บริหาร
การ
พัฒนา
ด้าน
ทรัพยากร
มนุษย์
ของ
เทศบาล
เมือง
เบตง
จังหวัด
ยะลา
ตาม
แนวทาง
คุณธรรม

การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
5. การบริหารการพัฒนาด้านการเสี่ยสละ								
1. พนักงานเทศบาลฯ เสี่ยสละ และไม่เห็นแก่ตัว	18.2	60.4	21.4	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านการ เสี่ยสละ	19.5	65.2	15.3
2. พนักงานเทศบาลฯ แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	21.8	60.8	17.4					
6. การบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา								
1. พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติงานด้วยความเมตตาต่อผู้อื่น	20.5	64.0	15.5	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านความ เมตตา	19.4	67.4	13.2
2. พนักงานเทศบาลฯ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	24.9	58.8	16.3					
7. การบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี								
1. พนักงานเทศบาลฯ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	25.7	63.6	10.7	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านความ สามัคคี	24.3	65.7	10.0
2. พนักงานเทศบาลฯ ประสานงานกันทำให้งานสำเร็จ	26.6	61.0	12.4					
8. การบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต								
1. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุจริต	20.6	63.6	15.8	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านความ สุจริต	26.0	63.2	10.8
2. พนักงานเทศบาลฯ ให้บริการประชาชน ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอภาคกัน	19.4	62.8	17.8					

การ
บริหาร
การ
พัฒนา
ด้าน
ทรัพยากร
มนุษย์
ของ
เทศบาล
เมือง
เบตง
จังหวัด
ยะลา
ตาม
แนวทาง
คุณธรรม

การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
9. การบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม								
1. พนักงานเทศบาลฯ แสดงความคิดเห็น ด้วยความถูกต้อง และมีเหตุผล	22.4	<u>63.0</u>	14.6	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านความ เที่ยงธรรม	21.5	<u>66.8</u>	11.7
2. พนักงานเทศบาลฯ แสดงความคิดเห็น ถูกต้อง เพียงตรง อยู่ในเหตุผล	20.2	<u>66.4</u>	13.4					
10. การบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี								
1. เทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและ ส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ปฏิบัติงาน ดีมีคุณภาพและคุณธรรม	25.5	<u>63.1</u>	11.4	+	ภาพรวม การบริหาร การพัฒนา ด้านการ ส่งเสริมคนดี	23.4	<u>65.7</u>	10.9
2. เทศบาลเมืองเบตงมีการลงโทษ และ ไม่สนับสนุนส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ประพฤติชั่ว	26.6	<u>58.1</u>	15.3					

การ
บริหาร
การ
พัฒนา
ด้าน
ทรัพยากร
มนุษย์
ของ
เทศบาล
เมือง
เบตง
จังหวัด
ยะลา
ตาม
แนวทาง
คุณธรรม

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนา
ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

ภาพที่ 4.1 ข้างบนนี้แสดงให้เห็นว่า

- การบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัจ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการรักษาความสัจ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ และไม่แสแสร์งแก่งทำ และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติปฏิบัติตนเฉพาะสิ่งที่เป็นธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาความสัจของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง
- การบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง

จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีการควบคุมตนเอง และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบ และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตง ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการรู้จักข่มใจตนเองของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

3. การบริหารการพัฒนาด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาในการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านความอดทน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีความอดทนต่อความยากลำบาก และไม่ทอดทิ้งในการปฏิบัติงาน และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงอดทน และไม่ปล่อยให้สิ่งไม่ดีงามเข้ามาครอบงำ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านความอดทนของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

4. การบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ด้านการละความชั่ว ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติแต่สิ่งที่ดี และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ดี พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการละความชั่วของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

5. การบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า เทศบาลเมืองเบตงมีความพร้อมในการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ด้านการเสียสละ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงเสียสละ และไม่เห็นแก่ตัว และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการเสียสละของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

6. การบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ด้านความเมตตา ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติงานด้วยความเมตตาต่อผู้อื่น และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านความเมตตาของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

7. การบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าเทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านความสามัคคี ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประสานงานกันทำให้งานสำเร็จ พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านความสามัคคีของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

8. การบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าเทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมของบุคลากรด้านความสุจริต ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุจริต และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้บริการประชาชน ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนโดยเท่าเทียมเสมอภาค พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านความสุจริตของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

9. การบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าเทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านความเที่ยงธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแสดงความคิดเห็นด้วยความถูกต้อง และมีเหตุผล และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแสดงความคิดเห็นถูกต้อง เที่ยงตรง อยู่ในเหตุในผล พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านความเที่ยงธรรมของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

10. การบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าเทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมด้านการส่งเสริมคนดี ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม และ (2) เทศบาลเมืองเบตงมีการลงโทษ และไม่สนับสนุนส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ประพฤติชั่ว พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมคนดีของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม แบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อย เรียงตามลำดับ ได้แก่

3.2.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

3.2.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

3.2.3 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

3.2.4 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ทั้งนี้ ได้สรุปเรียงตามลำดับไว้ ตามที่แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

สี่ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์			
การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	33.1	59.6	7.3
2. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม สูงกว่าเทศบาลอื่นข้างเคียง	29.6	61.5	8.9
ห้า ภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์			
ภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	30.2	60.5	9.3
2. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน เพิ่มมากขึ้น	33.3	57.9	8.8

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า

หมายเหตุ จากตารางที่ 4.20 นี้ หัวข้อ หนึ่ง การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำในตารางนี้อีก ในตารางนี้เป็นการสรุปเฉพาะหัวข้อ สอง ถึง ห้า เท่านั้น

3.2.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน มีดังนี้

1) ปัญหาการบริหารพัฒนาด้านการรักษาความสัจ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมด้านการรักษาความสัจ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตง บางส่วนขาดการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ และเสแสร้ง และ (2) พนักงาน

เทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการประพฤติปฏิบัติเฉพาะสิ่งที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

2) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการควบคุมตนเองเพื่อไม่ให้หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม

3) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมด้านความอดทน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการอดทนต่อความยากลำบาก ในการปฏิบัติงาน และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดความอดทนต่อสิ่งไม่ดีงามที่เข้ามาครอบงำ

4) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความซื่อสัตย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนประพฤติแต่สิ่งที่ไม่ดี และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนกระทำในสิ่งที่ไม่ดี

5) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรม ด้านการเสียสละ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่เสียสละ และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

6) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมด้านความเมตตา ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ปฏิบัติงานด้วยความเมตตา และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

7) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมด้านความสามัคคี ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ประสานงานกัน

8) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางคุณธรรมด้านความสุจริต ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดจิตสำนึกและการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนให้บริการประชาชนโดยเลือกปฏิบัติ

9) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางคุณธรรมด้านความเที่ยงธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล และ (2) พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการมีความคิดเห็นที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และยึดมั่นในเหตุในผล

10) **ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางคุณธรรมด้านส่งเสริมคนดี ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลเมืองเบตงขาดการสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม และ (2) เทศบาลเมืองเบตงขาดการป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีเข้าสู่ตำแหน่ง

3.2.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน มีดังนี้

1) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัจ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการรักษาความสัจ ความจริงใจ บริสุทธิ์ใจไม่เสแสร้ง ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

2) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาการรู้จักข่มใจตนเอง** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการรู้จักข่มใจตนเอง สามารถควบคุมตนเองไม่หวั่นไหวต่อสิ่งภายในและภายนอกที่มากระทบ มีความนึกคิดที่เป็นสัจ เป็นจริง

3) **แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาความอดทน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมี

จิตสำนึกในด้านความอดทน ต่อความ โลก โกรธ หลง ทั้งกาย วาจาใจ และอดทนต่อความ ยากลำบาก ไม่ท้อถอย

4) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในการละความชั่ว การไม่ทำสิ่งไม่ดี

5) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกที่เสียสละ ละความเห็นแก่ตัว ให้ปันในสิ่งที่ควรให้เพื่อความสุขและประโยชน์ของส่วนรวม

6) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านความเมตตา ปราศณาให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักคิด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

7) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านความสามัคคี ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและประเทศชาติ

8) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกสุจริต ประพฤติตนหรือยึดมั่นในกฎกติกาและระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน ทั้งในความคิด การพูดและการกระทำ

9) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกที่เที่ยงธรรม แสดงความคิดเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล

10) *แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพและคุณธรรม ให้ได้รับการยกย่อง และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลาเดียวกันก็ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และก่อกวนเดือดร้อนวุ่นวายได้

ด้วยการนิทา ประณาม และไม่สนับสนุนคนเลว คอยป้องกัน ใฝ่ระวัง ควบคุม ตรวจสอบและ ลงโทษคนเลว

3.2.3 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบ ภาพรวมของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรม มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในปัจจุบัน สูงกว่าในอดีต

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาตามแนวทางคุณธรรมของเทศบาลเมืองเบตงสูงกว่าเทศบาลอื่นข้างเคียง

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและหญิง สรุปได้ว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สรุปได้ว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

5) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ คือ รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/ นักศึกษา สรุปได้ว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

3.2.4 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของ การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทาง คุณธรรม มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมี แนวโน้มที่เอื้อประ โยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมี แนวโน้มมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 4 ข้อ

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

1.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

1.1.3 ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

1.1.4 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น 25,183 คน เป็นการเลือกบุคคลที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 1,064 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสนาม เป็นการสุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามเมื่อพบตามจำนวนที่ต้องการ บุคคลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,064 คนนี้ มาจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายและให้ได้ความคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลหลายอาชีพ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาและผู้ช่วยได้แจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา จำนวน 1,064 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1-30 กันยายน 2550 รวม 30 วัน สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 956 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.84 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป (1,064 ชุด)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นตัวเลข และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for Pc) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที ท้ายสุด เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน ได้แก่ (1) การรักษาความสัจ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่

1.3.1 ผลสรุปข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนา รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

นอกจากนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้สรุปผลการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ด้วย

1.3.1 ผลสรุปข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า “เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา มีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน” โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิด ที่เรียกว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) การบริหารการพัฒนา ด้านการรักษาความลับ พนักงานเทศบาลเมืองเบตงปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ และไม่แสวงงกำไร (2) การบริหารการพัฒนา ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีการควบคุมตนเอง และไม่หวั่นไหวต่อสิ่งที่มากระทบ (3) การบริหารการพัฒนา ด้านความอดทน พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีความอดทนต่อความยากลำบาก และไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงาน (4) การบริหารการพัฒนา ด้านการละความชั่ว พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติแต่สิ่งที่ดี (5) การบริหารการพัฒนา ด้านการเสียสละ พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม (6) การบริหารการพัฒนา ด้านความเมตตา พนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (7) การบริหารการพัฒนา ด้านความสามัคคี พนักงานเทศบาลเมืองเบตงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน (8) การบริหารการพัฒนา ด้านความสุจริต พนักงานเทศบาลเมืองเบตงประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุจริต (9) การบริหารการพัฒนา ด้านความเที่ยงธรรม พนักงานเทศบาลเมืองเบตงแสดงความคิดเห็นด้วยความถูกต้อง และมีเหตุผล และ (10) การบริหารการพัฒนา ด้านการส่งเสริมคนดี เทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม เหล่านี้เป็นต้น

นอกจากนี้ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างยังล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับสูง”

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนา รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมรวม 6 หัวข้อ ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลเมืองเบตงมีปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความลับ พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความไม่จริงใจ ไม่บริสุทธิ์ใจ และเสแสร้ง (2) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน (3) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วน ไม่อดทนต่อสิ่งไม่สบายที่เข้ามาครอบงำ (4) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนประพฤตินิสัยที่ไม่ดี (5) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (6) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วน ไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (7) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วน ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน (8) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดจิตสำนึกและการปฏิบัติงานอย่างไม่สุจริต (9) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม พนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล และ (10) ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี เทศบาลเมืองเบตงไม่ป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีให้เข้าสู่ตำแหน่ง

2) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อแนวทางการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความลับ เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการรักษาความลับ ความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาการรู้จักข่มใจตนเอง เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านการรู้จักข่มใจตนเอง สามารถควบคุมตนเองไม่หวั่นไหวต่อสิ่งภายในและภายนอกที่มากระทบ มีความนึกคิดที่

เป็นสัจธรรมเป็นจริง (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน เทศบาลเมืองเบตง ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านความอดทน ต่อความโกลาหล โกรธ หลง ทั้งกาย วาจาใจ และอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการลดความชั่ว เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึก ในด้านการลดความชั่วและการไม่ทำสิ่งไม่ดี (5) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาการ เสียดสละ เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกที่เสียดสละ ละ ความเห็นแก่ตัว ให้ปันในสิ่งที่ควรให้เพื่อความสุขและประโยชน์ของส่วนรวม (6) แนวทางการ พัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล เมืองเบตงมีจิตสำนึกในด้านความเมตตา ปราบปรามให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักคิด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (7) แนวทางการพัฒนาการบริหาร การพัฒนาด้านความสามัคคี เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมี จิตสำนึกในด้านความสามัคคี ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้ง แก่ตนเองและผู้อื่นและประเทศชาติ (8) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตง มีจิตสำนึกสุจริต ประพฤติตนหรือยึดมั่นในกฎกติกาและระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน ทั้งในความคิด การพูดและการกระทำ (9) แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยง ธรรม เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงมีจิตสำนึกที่เที่ยงธรรม แสดง ความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล และ (10) แนวทางการ พัฒนาการบริหารการพัฒนาการส่งเสริมคนดี ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริม พนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพและคุณธรรมให้ได้รับการยกย่อง และได้ปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลาเดียวกัน ก็ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และก่อกวนเดือดร้อน วุ่นวายได้ด้วยการนิทา ประณามและไม่สนับสนุนคนเลว คอยป้องกัน ฝึกระวัง ควบคุม ตรวจสอบและลงโทษคนเลว

3) ในการเปรียบเทียบภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรม ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และสูงกว่าเทศบาลอื่นข้างเคียง

4) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม แนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

5) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

6) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน โดยจำแนกตามอาชีพ คือ ราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ (1) ความสามัคคี สำหรับที่เหลืออีก 9 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แตกต่างกันได้แก่ (1) การรักษาความลับ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสุจริต (8) ความเที่ยงธรรม และ (9) การส่งเสริมคน

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

2) กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้ สรุปผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ ดร. คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ (คุณวุฒิตติศาสตรบัณฑิต)

นายกเทศมนตรีเมืองเบตง เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2550 เวลา 09.40 น. ถึง 10.30 น. รวม 50 นาที ณ ห้องทำงานนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองเบตง

ดร. คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ ได้กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน มีการบริหารการพัฒนาคุณธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ก็ยังพบข้อปัญหาอยู่บ้าง สำหรับแนวทางการพัฒนาควรนำหลักการตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ควบคู่ไปกับการบริหารการ

พัฒนาตามแนวทางคุณธรรม เป็นผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านพนักงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น

2. การสัมภาษณ์ นายภักดี ข่ายม่าน ปลัดเทศบาลเมืองเบตง เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2550 เวลา 08.30 น. ถึง 09.00 น. รวม 30 นาที ณ ห้องทำงานปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองเบตง

นายภักดี ข่ายม่าน ได้กล่าวว่า การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมมีการบริหารการพัฒนาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบข้อปัญหาบ้างในบางด้าน เช่น ความสามัคคี และจิตสำนึกของบุคลากร เทศบาลเมืองเบตงควรสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานเทศบาลฯ ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณธรรม ให้ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างแก่พนักงานเทศบาลฯ อื่นทั่วไป และผู้บริหารของเทศบาลควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างเป็นทางการ รวมทั้งให้ประชาชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเพิ่มมากขึ้น จึงจะได้ผลและมีประสิทธิภาพ และในภาพรวมแนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้น และเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

สำหรับรายละเอียดของการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 คน ได้แสดงไว้ในภาคผนวก

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งหัวข้อเป็น 4 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

2.2 การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

2.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

2.4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

2.1 การวิเคราะห์การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรม ทั้ง 10 ด้าน” สำหรับผู้ศึกษามีความคิดเห็นซึ่งแบ่งการนำเสนอออกเป็น 10 ด้าน ตามกรอบแนวคิด ที่เรียกว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” ตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 การบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัตย์ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัตย์” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างไม่จริงจังหรือเสแสร้ง

2.1.2 การบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน เช่น การไม่ควบคุมตนเองในเวลาที่มีสิ่งภายในและภายนอกมากระทบ

2.1.3 การบริหารการพัฒนาด้านความอดทน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดความอดทนต่อสิ่งที่ไม่ดีงามที่เข้ามาครอบงำ

2.1.4 การบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนกระทำในสิ่งที่ไม่ดี

2.1.5 การบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ อูตฺร ตันติสุนทร (2550: 21-22) ในบทความ เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” ที่ว่า สิ่งที่เราต้องการ ในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัวโดย

มุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักพระพุทธศาสนา

2.1.6 การบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตง มีการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.1.7 การบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน หรือขาดการประสานงานกัน ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ อุดร ตันติสุนทร (2550: 21-22) ในบทความ เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” ที่ว่า เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกัน ถ้าเรือ ไปถึงฝั่ง เราก็ก็นั่งด้วยกันทุกคนจะต้องรู้หน้าที่ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่งคือ ความสุข ความเจริญของทุกคนตามที่เรารปรารถนา

2.1.8 การบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริตในระดับปานกลาง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดจิตสำนึกและการประพฤติปฏิบัติตนอย่างสุจริต หรือเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนที่มารับบริการ

2.1.9 การบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรมในระดับปานกลาง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองเบตงบางส่วนขาดการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล

2.1.10 การบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า “เทศบาลเมืองเบตงมีการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดีในระดับปานกลาง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลเมืองเบตงขาดการป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น ไม่สนับสนุนคนที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรมให้เข้ามาอยู่ในตำแหน่ง ไม่ยกย่องคนดี ในเวลาเดียวกัน ก็ไม่ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจและก่อความเดือดร้อนวุ่นวาย

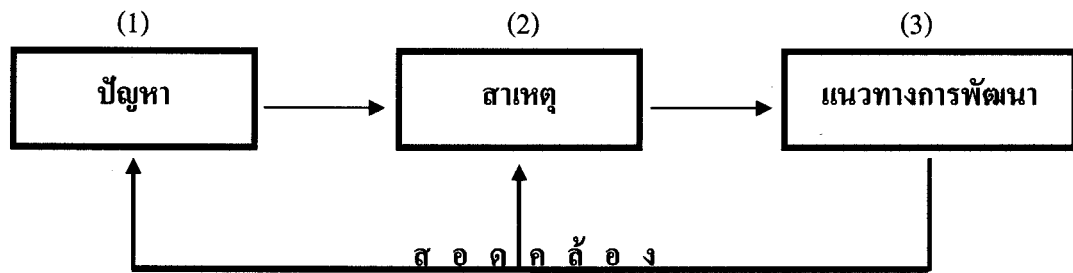
2.2 การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม 10 ด้าน

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เทศบาลเมืองเบตงมี “ปัญหา” ในการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้านมีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี อาจแบ่งเป็นปัญหาการสรรหานุคลากร การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษและการพัฒนานุคลากร เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกเฉพาะตัวอย่าง ปัญหาที่สำคัญ ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น โดยนำปัญหาที่สำคัญที่สุดมาจากการวิเคราะห์ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 4 ตารางที่ 4.13 ที่มีเครื่องหมาย * ในเวลาเดียวกันได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วยเพื่อให้การศึกษาวิเคราะห์เป็นระบบ

ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมตามกรอบแนวคิด “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” ทั้ง 10 ด้าน ข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยใช้กรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2550) ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบ และกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ค้นคืนวันที่ 8 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ แต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ดังได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

หมายเหตุ สำหรับปัญหาในแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ได้นำมาจากตารางที่ 4.13 ที่มีเครื่องหมาย *

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

**1. ด้านการรักษาความสัจ**

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ด้วยความไม่จริงใจและ
เสแสร้ง

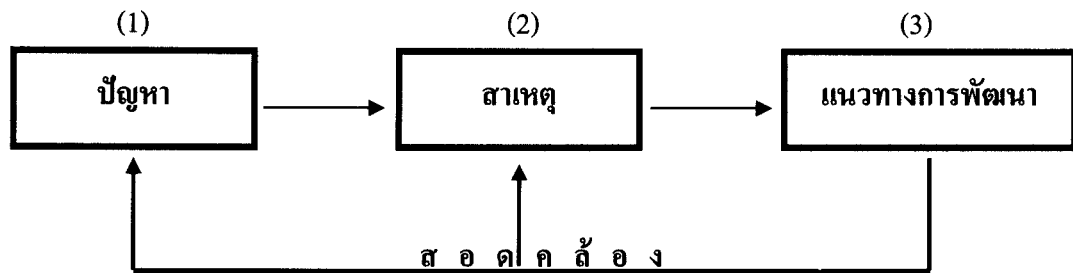
1.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนขาดจิตสำนึกในการ
รักษาความสัจ ความจริงใจ
บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งต่อ
ตนเองและส่วนรวม

1.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย
ความจริงใจและไม่เสแสร้ง

1.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลฯ
ทุกระดับเป็นประจำในเรื่อง
การมีจิตสำนึกในการรักษา
ความสัจ ความจริงใจ บริสุทธิ์
ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งต่อตนเอง
และส่วนรวม พร้อมกับสร้าง
ต้นแบบหรือตัวอย่างการ
บริหารการพัฒนาด้านการ
รักษาความสัจเพื่อให้พนักงาน
เทศบาลเมืองเบตงนำไปปฏิบัติ
ได้จริงด้วย

1.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการควบคุม
ดูแลพนักงานเทศบาลเมือง
เบตงให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
จริงใจและไม่เสแสร้ง พร้อม
กันนั้น ผู้บริหารควรทำตัวเป็น
แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความจริงใจด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

**2. ด้านการรู้จักตัวเอง**

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนขาดการควบคุมตนเอง
บางส่วนขาดการควบคุมตนเอง
ในการปฏิบัติงานเพื่อ
ประชาชน

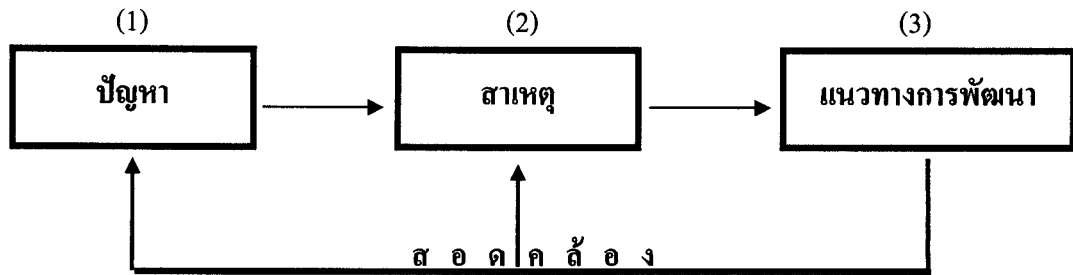
2.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนขาดจิตสำนึกของการ
ควบคุมตนเองในการปฏิบัติ
งานเพื่อประชาชน

2.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้ควบคุมตนเองใน
การปฏิบัติงานเพื่อประชาชน

2.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงทุกระดับในเรื่องการ
มีจิตสำนึกของการควบคุม
ตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อ
ประชาชน พร้อมกับสร้าง
ต้นแบบหรือตัวอย่างการ
บริหารการพัฒนาด้านการรู้จัก
ตัวเองเพื่อให้พนักงาน
เทศบาลฯนำไปปฏิบัติได้จริง
ด้วย

2.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการ
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้ควบคุมตนเองใน
การปฏิบัติงานเพื่อประชาชน
พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำ
ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการ
ควบคุมตนเองในการปฏิบัติ
งานเพื่อประชาชนด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



3. ด้านความอดทน

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนไม่อดทนต่อสิ่งไม่ดี
งามที่เข้ามาครอบงำ

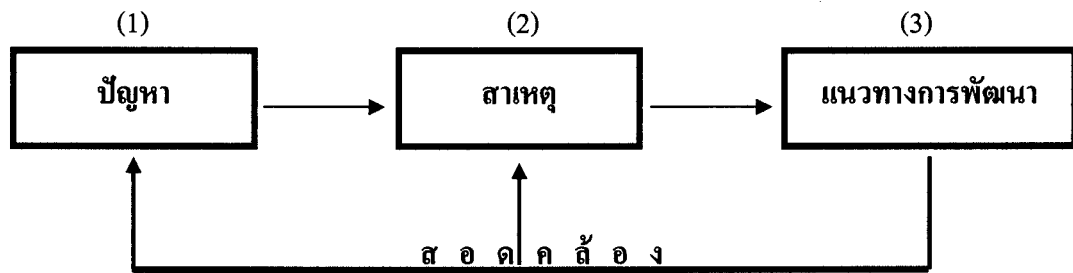
3.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดจิตสำนึกในด้านความ
อดทนต่อสิ่งไม่ดีงามที่เข้ามา
ครอบงำ

3.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้อดทนต่อสิ่งไม่ดี
งามที่เข้ามาครอบงำ

3.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงทุกระดับในเรื่องการ
มีจิตสำนึกที่อดทนต่อสิ่งไม่ดี
งามที่เข้ามาครอบงำ พร้อมกับ
สร้างต้นแบบหรือตัวอย่างการ
บริหารการพัฒนาด้านความ
อดทนเพื่อให้พนักงานเทศบาล
ฯ นำไปปฏิบัติได้จริงด้วย

3.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการควบคุม
ดูแลพนักงานเทศบาลเมือง
เบตงให้อดทนต่อสิ่งไม่ดีงามที่
เข้ามาครอบงำ พร้อมกันนั้น
ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบ
อย่างที่ดีในการอดทนต่อสิ่งไม่
ดีงามที่เข้ามาครอบงำด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



4. ด้านการละความชั่ว

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนประพฤติในสิ่งที่ไม่ดี

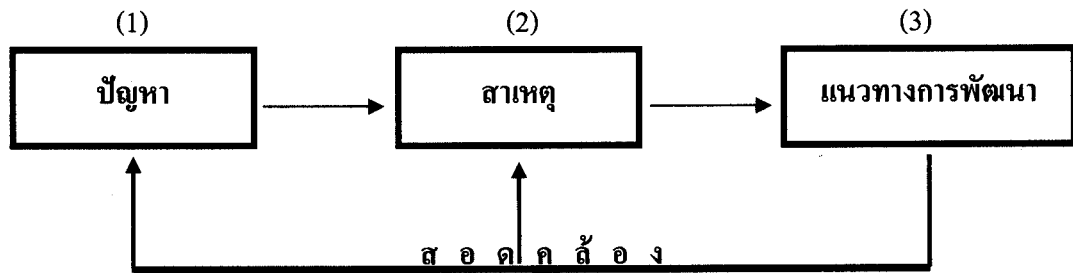
4.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดจิตสำนึกในการประพฤติ
ในสิ่งที่ดี

4.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้ประพฤติในสิ่งที่ดี

4.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงทุกระดับในเรื่องการ
มีจิตสำนึกที่ประพฤติในสิ่งที่ดี
พร้อมกับสร้างต้นแบบหรือ
ตัวอย่างการบริหารการพัฒนา
ด้านการละความชั่วเพื่อให้
พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
นำไปปฏิบัติได้จริงด้วย

4.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการควบคุม
ดูแลพนักงานเทศบาลเมือง
เบตงให้ประพฤติในสิ่งที่ดี
พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำ
ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ประพฤติในสิ่งที่ดีด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



5. ด้านการเสียสละ

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วน ไม่แบ่งปันกันเพื่อ
ประโยชน์ของส่วนรวม

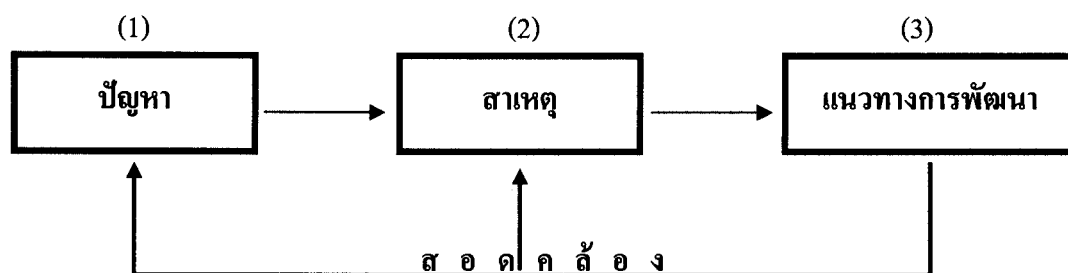
5.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดจิตสำนึกในการแบ่งปันกัน
เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้แบ่งปันกันเพื่อ
ประโยชน์ของส่วนรวม

5.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลฯ
ทุกระดับในเรื่องจิตสำนึกที่
เสียสละ ในการแบ่งปันกันเพื่อ
ประโยชน์ของส่วนรวม

5.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการแบ่งปัน
กันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำ
ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ของ
ส่วนรวมด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



6. ด้านความเมตตา

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ
เต็มใจ

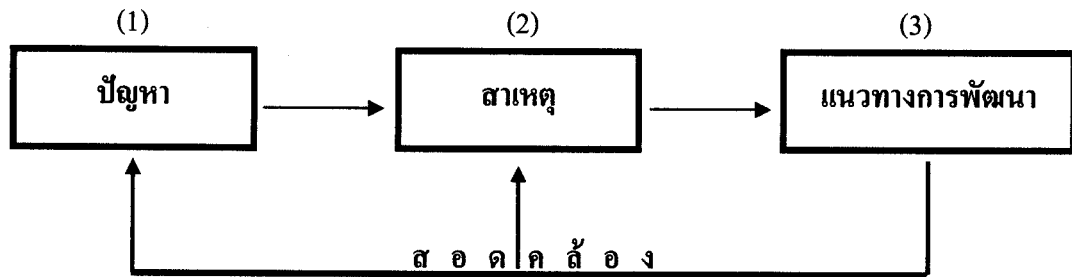
6.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดจิตสำนึกในการให้ความ
ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

6.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้ช่วยเหลือผู้อื่น
ด้วยความเต็มใจ

6.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงทุกระดับในเรื่อง
จิตสำนึกในการให้ความ
ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

6.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในการให้ความ
ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำ
ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้
ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ
เต็มใจด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



7. ด้านความสามัคคี

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ในการปฏิบัติงาน

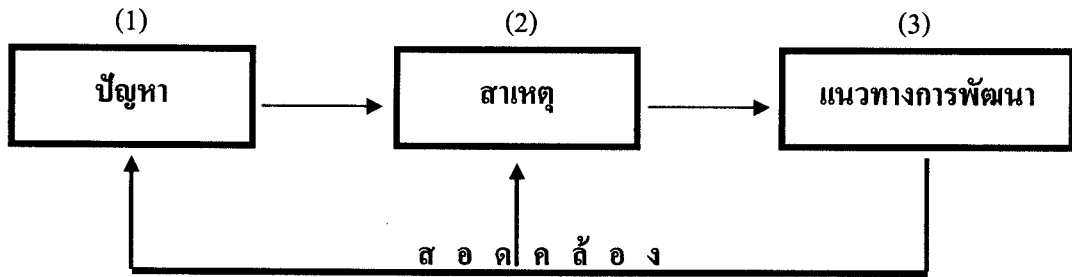
7.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดจิตสำนึกของการช่วยเหลือ
เกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานใน
ด้านความสามัคคี ให้การ
ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสาน
ประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จ
ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและ
ประเทศชาติ

7.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้ช่วยเหลือเกื้อกูล
กันในการปฏิบัติงาน

7.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงทุกระดับในเรื่อง
จิตสำนึกในการช่วยเหลือ
เกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานใน
ด้านความสามัคคี ให้การ
ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสาน
ประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จ
ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและ
ประเทศชาติ

7.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในการให้ช่วยเหลือ
เกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน
พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำ
ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการ
ปฏิบัติงานด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา



8. ด้านความสุจริต

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนขาดจิตสำนึกและการ
ปฏิบัติงานอย่างไม่สุจริต

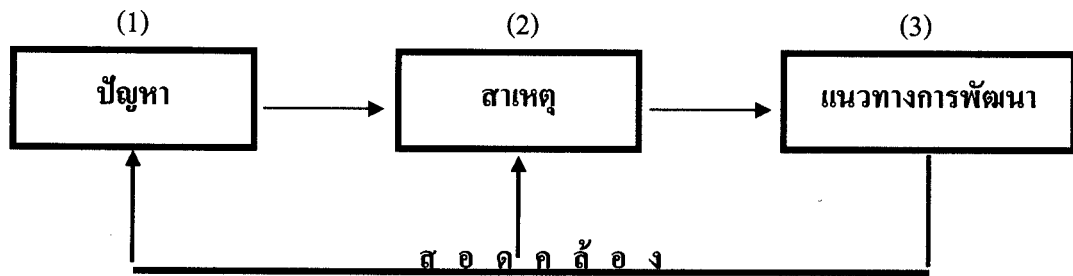
8.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดการฝึกอบรมเรื่องจิตสำนึก
และการปฏิบัติงานอย่างสุจริต

8.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงทุกระดับเป็นประจำ
ในเรื่องจิตสำนึกและการ
ปฏิบัติงานอย่างสุจริต พร้อม
กับการประเมินผลด้วยว่า
ผู้เข้ารับการอบรมนั้น ได้นำ
ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้
ปฏิบัติได้จริงหรือไม่เพียงใด

8.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้มีจิตสำนึกและ
การปฏิบัติงานอย่างสุจริต

8.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการ
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้มีจิตสำนึกและ
การปฏิบัติงานอย่างสุจริต
พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำ
ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการมี
จิตสำนึกและการปฏิบัติงาน
อย่างสุจริตด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



9. ด้านความเที่ยงธรรม

พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
บางส่วนขาดการแสดงความ
คิดเห็นอย่างถูกต้องและมี
เหตุผล

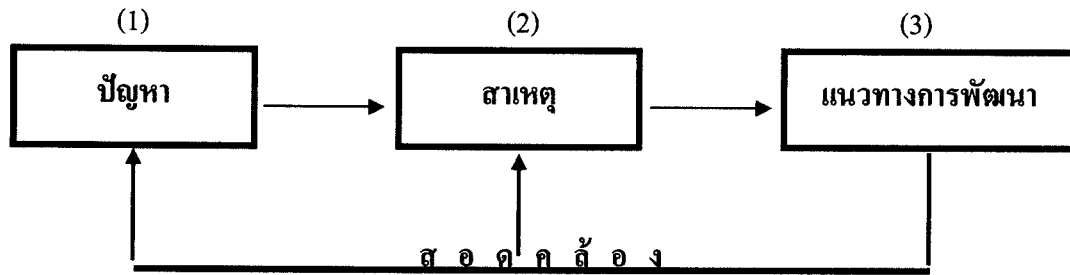
9.1 พนักงานเทศบาลเมืองเบตง
ขาดจิตสำนึกในการแสดงความ
คิดเห็นอย่างถูกต้องและมี
เหตุผล

9.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่
ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล
เมืองเบตงให้มีจิตสำนึกและ
การแสดงความคิดเห็นอย่าง
ถูกต้องและมีเหตุผล

9.1 เทศบาลเมืองเบตงควร
ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลฯ
ทุกระดับในเรื่องจิตสำนึกใน
การแสดงความคิดเห็นอย่าง
ถูกต้องและมีเหตุผล

9.2 เทศบาลเมืองเบตงควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในการแสดงความ
คิดเห็นอย่างถูกต้องและมี
เหตุผล พร้อมกันนั้น ผู้บริหาร
ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีใน
การแสดงความคิดเห็นอย่าง
ถูกต้องและมีเหตุผลด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



10. ด้านการส่งเสริมคนดี

เทศบาลเมืองเบตงไม่ป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีให้เข้าสู่ตำแหน่ง

10.1 พนักงานเทศบาลเมือง

เบตงขาดจิตสำนึกในการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล

10.2 ผู้บริหารบางส่วนไม่

ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้มีจิตสำนึกและการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล

10.1 เทศบาลเมืองเบตงควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีให้เข้าสู่ตำแหน่ง พร้อมกับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2 เทศบาลเมืองเบตงควร

สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชนและสถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการตรวจสอบหรือป้องกันคัดค้านคนไม่ดีให้เข้าสู่ตำแหน่ง

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ตามกรอบแนวคิด “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการรักษาความลับ, (2) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง, (3) ด้านความอดทน, (4) ด้านการละความชั่ว, (5) ด้านการเสียสละ, (6) ด้านความเมตตา, (7) ด้านความสามัคคี, (8) ด้านความสุจริต, (9) ด้านความเที่ยงธรรม, และ (10) ด้านการส่งเสริมคนดี

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 10 ด้าน (ร้อยละ 100.00) ดังกล่าวนั้น ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน

2.3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความเห็นแตกต่างกัน 10 ด้าน (ร้อยละ 100.00) ดังกล่าวนั้น ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน

2.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอาชีพ ราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แตกต่างกัน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการรักษาความลับ, (2) ด้านการรู้จักข่มใจตนเอง, (3) ด้านความอดทน, (4) ด้านการละความชั่ว, (5) ด้านการเสียสละ, (6) ด้านความเมตตา,

(7) ด้านความสุจริต, (8) ด้านความเที่ยงธรรม, และ (9) ด้านการส่งเสริมคนดี และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ (1) ด้านความสามัคคี

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มจำแนกตามอาชีพ คือ ราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา มีความเห็นแตกต่างกัน 9 ด้าน (ร้อยละ 90.00) และไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน (ร้อยละ 10.00) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ในการศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในอนาคต ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในอนาคต มีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มขึ้น อีกทั้งมีแนวโน้มสูงกว่าปัจจุบัน แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมจะประสบผลสำเร็จและเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนในอนาคตมากขึ้นเพียงใด มิใช่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐบาลที่จะสนับสนุน และงบประมาณที่เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ได้รับอีกด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเป็นระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ถึงแม้ว่า การนำการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมจะมีความมุ่งหวังที่จะสร้างคุณธรรม พร้อมทั้งความมั่นคงให้กับประชาชนในเทศบาลเมืองเบตง แต่การดำเนินการที่ผ่านมา ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัญหาต่าง ๆ ในเทศบาลเมืองเบตงยังคงพอกพูนเพิ่มมากขึ้น จนกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่อาจยากต่อการแก้ไขต่อไป สาเหตุสำคัญเกิดจากการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา

ตามแนวทางคุณธรรมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดที่นำมาศึกษา เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนั้น ข้อเสนอแนะต่อจากนี้ไป จึงได้เสนอรวม 10 ด้าน ตามกรอบแนวคิดนั้น ทั้งนี้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

1) การบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัจ เทศบาลเมืองเบตงควรฝึกอบรมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการมีจิตสำนึกในการรักษาความสัจ ความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม พร้อมกับสร้างต้นแบบหรือตัวอย่างการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความสัจเพื่อให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงนำไปปฏิบัติได้จริงด้วย รวมทั้งพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลพนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและไม่เสแสร้ง พร้อมกันนั้น ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจด้วย

2) การบริหารการพัฒนาการรู้จักข่มใจตนเอง ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนด้วย ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วัลภา สบายยิ่ง (2551: 4) ในช่วงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มกราคม – มีนาคม 2551 ที่ว่า การควบคุมตนเองให้ทุ่มเทใจไปกับสิ่งที่เรากำลังมุ่งมั่นสัญญาไว้กับเรื่องดี ๆ เรื่องดี ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตอาจมีมากมายหลายเรื่อง การมุ่งมั่นควบคุมตนเองจะต้องมีระบบของการจัดการตัวเอง โดยต้องจัดลำดับความสำคัญ ลำดับกิจกรรมที่จะต้องทำก่อนหรือลำดับรอง หรือ หลังสุด โดยการจัดลำดับต้องคำนึงถึงความจำเป็นของการดำเนินการที่จะไม่ทำให้เกิดความเสียหาย นอกจากนี้แล้ว การควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลจะต้องมีวิธีการที่จะจัดการกับปัญหาอย่างรอบรู้และรอบคอบ โดยการจัดการกับปัญหาต้องสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบมิได้แก่ปัญหาหนึ่ง และเกิดปัญหาอีกอย่างหนึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปัญหานั้นจริง ๆ นอกจากนี้แล้ว การเรียนรู้ที่จะผ่อนคลายความเครียดของตนเองในแต่ละวัน เพื่อสร้างความสุขและสำเร็จก็มีส่วนทำให้เราได้เดินหน้าตามทีมุ่งหวังไว้โดยไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคใด ๆ

3) การบริหารการพัฒนาด้านความอดทน เทศบาลเมืองเบตงควร สร้างต้นแบบหรือตัวอย่าง และส่งเสริมการมีจิตสำนึกในเรื่องความอดทนต่อสิ่งไม่ดั่งงามที่เข้ามาครอบงำ เพื่อให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงนำไปปฏิบัติได้จริงด้วย อีกทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล

เมืองเบตงมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่อง

4) การบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรให้ความสำคัญในเรื่องการมีจิตสำนึกในการประพฤติในสิ่งที่ดี พร้อมกับสร้างต้นแบบหรือตัวอย่างการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่วเพื่อให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงนำไปปฏิบัติได้จริงด้วย รวมทั้งควบคุมดูแลพนักงานเทศบาลเมืองเบตงให้ประพฤติในสิ่งที่ดี ขณะเดียวกันผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยค่านิยมในการลด ละ เลิก อบายมุข และสร้างระบบการลงโทษแก่พนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่กระทำผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

5) การบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเมืองเบตงทุกระดับควรมีการกระทำที่แบ่งปันกันและกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พยายามปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงการเสียสละเพื่อส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน แบ่งปันวัตถุหรือสิ่งของ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงถึงการเสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

6) การบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงทุกระดับปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งรวมทั้งประชาชนด้วยความเต็มใจ

7) การบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี เทศบาลเมืองเบตงควรสร้างเกณฑ์หรือแบบอย่างที่ดีของความสามัคคีเพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกระดับยึดถือปฏิบัติ รวมทั้ง จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานเทศบาลด้วยกัน ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ สมบูรณ์ เดชสมบูรณ์สุข (2545: 29) ในหนังสือเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของเทศบาล” การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น มีการประสานกันช่วยแก้ไขปัญหาลุปรรรคของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ในทุกระดับของงาน นักบริหารจะต้องสร้างขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีก็คือ การติดต่อ สื่อสาร (communication)

8) การบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงทุกระดับปฏิบัติงานอย่างสุจริต ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ พร้อมกับมีระบบควบคุมตรวจสอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสุจริต รวมตลอดถึงการที่ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างบุคลากรต้นแบบของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

9) การบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลเมืองเบตงทุกระดับมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล พร้อมกับปฏิบัติหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความถูกต้อง มีความหนักแน่น ไม่เอนเอียง และไม่หวั่นไหว ด้วยอารมณ์ คำพูด หรือสินจ้างรางวัล ใด ๆ

10) การบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพและคุณธรรมให้ได้รับการยกย่อง และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลาเดียวกัน ควรควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และก่อกวนเดือดร้อนวุ่นวายได้ ด้วยการนิทา ประณามและไม่สนับสนุนคนเลว คอยป้องกัน เฝ้าระวัง ควบคุมตรวจสอบและลงโทษคนเลว นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบจริยธรรมของผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมตรวจสอบภายในและภายนอก รวมทั้งสร้างระบบการตรวจสอบด้านคุณธรรมให้มีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **ภักดี ขำยามาน** (ดังที่แสดงไว้ใน ภาคผนวก) ในบทสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ที่ว่า เทศบาลเมืองเบตงควรสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน โดยเฉพาะด้านการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานเทศบาลเมืองเบตง ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณธรรม ให้ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างแก่พนักงานเทศบาลอื่นทั่วไป และผู้บริหารของเทศบาลควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้ประชาชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารด้านทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเพิ่มมากขึ้น จึงจะได้ผลและมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านระบบ หรือ โครงสร้าง ด้านผู้บริหาร และด้านแนวทางการบริหารการพัฒนา

1) ด้านรูปแบบ เทศบาลเมืองเบตงควรนำการบริหารพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมมาปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะเป็นการบริหารการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรม โดยคุณธรรมเป็นตัวกำหนด ควบคุม หรือบังคับให้พฤติกรรมของคนเป็นไปในด้านดีหรือประพฤติดี เป็นตัวชี้วัดระดับความเจริญความเสื่อมของชุมชน สังคม และประเทศชาติ คุณธรรมมีส่วนทำให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคง เข้มแข็ง และสันติสุข คุณธรรมยังเป็นแนวทาง ยุทธศาสตร์ (strategy) หรือมรรควิถี (means) ที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง (ends) รวมทั้งเป็นหัวใจหรือเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารการพัฒนาที่ทำให้บุคลากรที่มีคุณธรรมในหน่วยงานหรือเทศบาลเมืองเบตงได้รับการยอมรับและยกย่องเพิ่มมากขึ้นด้วย

2) ด้านระบบหรือโครงสร้าง ถึงแม้ว่าการบริหารการพัฒนาตาม

แนวทางคุณธรรมจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งเทศบาลเมืองเบตง ควรนำมาปรับใช้ในการบริหารการพัฒนา ก็ตาม แต่รัฐบาลควรสร้างระบบหรือโครงสร้าง เช่น ศูนย์ องค์กร และกฎหมายการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมด้วย ทั้งนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550)** ในบทความ เรื่อง การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม : แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา ที่ว่า การคิดและกระทำความดีเป็นประจำของคนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยบุคคล และ/หรือ หน่วยงานนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ให้ความอยู่เย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ และการมีระบบ โครงสร้าง หรือสภาพแวดล้อมช่วยเกื้อกูลสนับสนุน ตัวอย่างเช่น บุคคลเก็บกระเป๋าสตางค์ได้ ชุมชนหรือสังคมต้องมีระบบรองรับ เช่น มีศูนย์รับของหาย เพื่อรับและดำเนินการหาเจ้าของกระเป๋าสตางค์ต่อไป หากไม่มีศูนย์ดังกล่าว บุคคลที่เก็บกระเป๋าสตางค์ได้ อาจไม่ส่งคืนแก่เจ้าของกระเป๋าสตางค์ เพราะเสียเวลาหรือไม่ทราบว่าจะทำอย่างไร หากมีระบบหรือโครงสร้างที่สะดวกและเอื้ออำนวยที่รองรับการทำคุณงามความดีแล้ว ก็จะมีส่วนช่วยให้บุคคลหรือประชาชนมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับ “วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ” ในเอกสาร **คำประกาศวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ 18 ธันวาคม 2549** ที่ว่า การวางระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมภิบาล ได้แก่ การออกกฎหมาย การพัฒนาระบบ และจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง การสื่อสารทำความเข้าใจเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์ของบรรดาคณะกร/กลุ่มพลังต่าง ๆ ในสังคมรวมถึงการศึกษาวิจัยเชิงลึก เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาขั้นขั้นต่อไป การจัดตั้ง “สภาธรรมภิบาลแห่งชาติ” ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน จำนวนประมาณ 20 คน เพื่อเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนกระแสคุณธรรม จริยธรรม และธรรมภิบาลของสังคม การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาครัฐ ได้แก่ “สำนักงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมภิบาลภาครัฐ” เพื่อรับผิดชอบในการพัฒนา ส่งเสริม ป้องกัน และปราบปราม ตลอดจนจัดทำมาตรฐานจรรยาบรรณ ที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับ “**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550)**” หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 77 (4) ที่ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

3) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารของเทศบาล นับว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ นายกเทศมนตรี เทศมนตรี และผู้บริหารทุกระดับควรมีจิตใจและมีการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อู๋ ตันคิฮุนทง (บรรยายเสริม เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2551 ณ ห้องสัมมนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ วิธีการสร้าง คือ สร้างสถาบันการศึกษา ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนใหญ่มีข้อเสียในเรื่อง การทุจริตคอร์รัปชัน การให้ได้ผู้บริหารที่ดีนั้น คณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้กลั่นกรอง ในการบริหารงานเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารควรให้ประชาชน ได้รับทราบข้อมูลงบประมาณการบริหาร รายได้จากการจัดเก็บภาษีและจากรัฐบาล และควรคิดประกาศไว้ในที่สาธารณะ ชุมชน ที่ทำการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างเปิดเผย และให้หน่วยงานองค์กรอิสระ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เข้ามาตรวจสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้วยอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหาร โดยสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง เช่น สถาบันพระปกเกล้า โดยเข้าถึงพื้นที่ เช่น จัดการอบรมตามส่วนภูมิภาคต่าง ๆ โดยคำนึงถึงงบประมาณ และกำหนดคุณสมบัติของผู้รับการอบรมและต้องกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ระเบียบ กฎหมาย พร้อมกันนี้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ โดยสะดวกและเต็มที่ และผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เทศบาลจัดให้มีบริการสาธารณะ 2 บริการ ได้แก่ 1. โครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี และสิ่งแวดล้อมดี 2. คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ศีลภาติ อนามัยดี อาชีพดี และวัฒนธรรมดี รวมทั้งเทศบาลควรมีการพัฒนาคน ด้านการศึกษา และสาธารณสุข โดยใช้วิธีการยืมตัวหรือว่าจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนอื่น และยังคงสอดคล้องกับแนวความคิดของ พลเอก ศิริรินทร์ ฐปกล้า (บรรยายเสริม เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2551 ณ ห้องสัมมนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ว่า ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกตามแนวทางคุณธรรม และควรประเมินผลด้วยว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมาแล้ว ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยหรือไม่เพียงใด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากภายนอกมาร่วมประเมินผล เช่น ประชาชน สื่อมวลชน ผู้นำท้องถิ่น เป็นต้น ให้เข้ามาประเมิน และให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้รางวัลแก่ผู้บริหาร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ให้รางวัลนี้แล้ว ควรณรงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการยกย่องคนดีเข้ามาดำรงตำแหน่งด้วย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) บทความ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 8 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็น

แบบอย่างที่ดีในการบริหารการจัดการ โดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการโดย (1) บริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกรับทรัพย์สินเงินทองที่มีขอบ (2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม (3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ (4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน (6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับรู้จักพอ (7) สนับสนุนและยกย่องคนดี (8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ (9) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความ เป็นมืออาชีพ (professionalism) และ (10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง ซึ่งสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

4) ด้านแนวทางการบริหารการพัฒนา ในหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาเสนอแนะแนวทางการบริหารการพัฒนา 2 แนวทาง ได้แก่ (1) แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ทั้ง 2 แนวทางนี้ เป็นแนวทางที่มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาของเทศบาลเมืองเบตง มีความครอบคลุม มีกฎหมาย และระเบียบรองรับ สามารถนำไปปรับใช้ได้ง่าย รวมทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย โดยเทศบาลเมืองเบตงอาจนำแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้ง 2 แนวทางดังกล่าวนี้ มาปรับใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

(1) แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตาม “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” เป็นหลักการบริหารที่มุ่งเน้น 7 ประการ คือ (1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชน (2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ (4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ (6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (7) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และตาม “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542” ซึ่งเสนอโดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานภาระหน้าที่ โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม (rule of laws) หลักคุณธรรม (ethics) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักความมีส่วนร่วม (participation) หลักความรับผิดชอบ (accountability) และหลักความคุ้มค่า (value for money) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ (ดังที่ได้

แสดงไว้ใน ภาคผนวก) ในบทสัมภาษณ์ ที่ว่า เรื่องคุณธรรมกับการบริหารเป็นส่วนที่สัมพันธ์ และ เชื่อม โยงกันอย่างแยกไม่ออก คุณธรรม คือ คุณงามความดี ฉะนั้น คนที่มีคุณธรรมได้ จึงต้องเป็นคน ดี มีศีลธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีหลักธรรมาภิบาลอยู่ในใจ ถ้า ผู้บริหาร ไม่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เชื่อผมเลยว่า เขาบริหารไม่ได้หรอก ถึงทำได้ก็ไม่ดี ไม่ สุจริต ถ้าพึ่งแต่จะเกิดปัญหาให้แก้ไขไม่หยุดไม่หย่อน และควรนำ การบริหารการพัฒนาตาม แนวทางที่เรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” มาใช้ควบคู่ไปด้วยการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม โดยให้ความสำคัญ กับ 6 หลัก จะเป็นผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านพนักงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารการพัฒนาถ้าไม่ยึดถือตัวกฎระเบียบหรือตัวบทกฎหมาย ขาดคุณธรรม ขาด ความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความโปร่งใสหรือไม่เปิด โอกาสให้มีการควบคุมและตรวจสอบทั้งภายใน และภายนอก รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และเอกชน ขาดสำนึกรับผิดชอบใน การดำเนินงาน และขาดความคุ้มค่าในการดำเนินงานในบางกรณีแล้ว การบริหารการพัฒนา ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางคุณธรรมจะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

(2) แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เทศบาลเมืองเบตงควรนำแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามความเหมาะสม เนื่องจากเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการบริหารการพัฒนาเทศบาลและ พนักงานเทศบาลเมืองเบตงที่จะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในระดับต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน โดยลด ความเสี่ยงและความผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ ความเพียร และความอดทน สติปัญญา การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งภายใน และ/หรือภายนอก และความสามัคคีของคนในท้องถิ่น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล เมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในครั้งต่อไป ควรดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการ พัฒนาตามแนวทางคุณธรรม 10 ประการ” มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์การบริหาร การพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ทำให้ ทราบและเข้าใจปัญหา แนวทางการพัฒนา ตลอดจนการศึกษเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการ พัฒนาและภาพรวมแนว โน้มการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งตามวัตถุประสงค์การ วิจัยอย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน (1) การรักษาความสัจ (2) การรู้จักข่ม

ใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือบริหารการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ศึกษาวิจัยโดยเฉพาะในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการรักษาความศักดิ์ การรู้จักข่มใจตนเอง ด้านความอดทน ด้านการละความชั่ว และการเสียสละ เพราะแต่ละด้านเกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการบริหารการพัฒนาของเทศบาลหรือหน่วยงาน เป็นคุณธรรมที่หน่วยงาน ชุมชน และประชาชนสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติได้ ถ้าได้รับปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นภายในจิตใจ และนำไปประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอครบถ้วนแล้ว ย่อมจะช่วยให้ตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนประชาชน บังเกิดความ สุข สงบ ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

3.2.3 ศึกษาวิจัยหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์

3.2.4 ศึกษาวิจัยโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

3.3.5 ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมกับการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลอื่น ๆ ตามแนวทางคุณธรรมในระดับเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางให้เทศบาลและหน่วยงานอื่นของรัฐมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3.6 ศึกษาวิจัยแนวโน้มการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในแต่ละท้องถิ่น ตามแนวทางคุณธรรม

3.3.7 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของนักการเมืองในท้องถิ่นในระดับจังหวัดและระดับชาติต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คำประกาศวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ในภาครัฐ (2529) “วาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการ
ทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ”
- เชาว์ โรจนแสง (2544) “แนวคิดของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 หน้า 5-8 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิรัช วิรัชวิภาวรรณ (2545) *การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บี.เจ.เพลท โปรเซสเซอร์
- _____. (2548) *แนวทางการตอบข้อสอบ และกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- _____. (2549) “แนวคิด และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนา” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน่วยที่ 1 หน้า 7-13 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____. (2550) “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง”
(ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 27 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____. (2550) “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 27
มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____. (2550) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การพัฒนา
และการบริหารจัดการ” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก
<http://www.wiruch.com>
- _____. (2550) “แนวคิด ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการพัฒนา” (ออนไลน์)
ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- สมบูรณ์ เดชสมบูรณ์สุข (2545) *ความรู้และหลักปฏิบัติงานเทศบาล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
สุตรไพศาล
- สำนักงานเทศบาลเมืองเบตง (2549) “เบตงเมืองน่าอยู่ แนวทางการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างเบตง
เมืองน่าอยู่” (อค์สำเนา)
- อุคร ตันตีสุนทร (2550) *ธรรมะกับการเมือง* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์

Cronbach, L.J. (1951), "Coefficient alpha and the internal structure of test" *Psychometrika* 16:
297-334

Yamane, Taro. 1967 *Statistics, An Introductory Analysis*, Second Edition, New York: Harper and
Row.

เว็บไซต์ <http://www.betongtown.go.th> (ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2550)

เว็บไซต์ http://blog.ru.ac.th/board/ans_board.php?qid=176&cid=1 (ค้นคืนวันที่ 21 ธันวาคม 2550)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

นอกเหนือจากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลสนามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม
จำนวน 956 คนแล้ว ผู้ศึกษายัง ได้สัมภาษณ์แนวคิดผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัด
ยะลา จำนวน 2 คนอีกด้วย

1. ดร.คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ (คุณวุฒิบัณฑิตกิตติมศักดิ์) นายกเทศมนตรีเมืองเบตง
2. นายภักดี ขำข่ม่าน ปลัดเทศบาลเมืองเบตง

1. ดร. คุณวุฒิ มงคลประจักษ์ (คุณวุฒิบัณฑิตกิตติมศักดิ์) นายกเทศมนตรีเมืองเบตง
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2550 เวลา 09.40 น. ถึง 10.30 น. รวม 50 นาที ณ ห้องทำงาน
นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ดังนี้

คำถาม ท่านเห็นว่า การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง
เบตงของท่าน ตามแนวทางคุณธรรมในแต่ละด้าน มีการบริหารการพัฒนามากน้อยเพียงใด

คำตอบ การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตาม
แนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน มีการบริหารการพัฒนาด้านคุณธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

คำถาม ท่านเห็นว่า ยังมีปัญหาด้านใดที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทางคุณธรรม

คำตอบ พบข้อปัญหาอยู่บ้าง เช่น ด้านความสามัคคี และด้านความเมตตา

คำถาม ท่านเห็นว่า มีแนวทางใดบ้างที่จะพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทางคุณธรรม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

คำตอบ เรื่องคุณธรรมกับการบริหารเป็นส่วนที่สัมพันธ์ และเชื่อมโยงกันอย่างแยก
ไม่ออก คุณธรรม คือ คุณงามความดี ฉะนั้น คนที่มีคุณธรรมได้ จึงต้องเป็นคนดี มีศีลธรรม ยึดมั่น
ในความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีหลักธรรมมาภิบาลอยู่ในใจ ถ้าผู้บริหารไม่ยึดมั่นใน
คุณธรรมจริยธรรม เชื่อผมเลยว่า เขาบริหารไม่ได้หรอก ถึงทำได้ก็ไม่ดี ไม่สุจริต ถ้าพึ่งแต่จะเกิด
ปัญหาให้แก้ไขไม่หยุดไม่หย่อน และควรนำ การบริหารการพัฒนามตามแนวทางที่เรียกว่า
“การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” มาใช้ควบคู่ไปด้วยการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทางคุณธรรม โดยให้ความสำคัญกับ 6 หลัก จะเป็นผลให้เพิ่ม
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านพนักงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารการพัฒนา
ถ้าไม่ยึดถือตัวกฎระเบียบหรือตัวบทกฎหมาย ขาดคุณธรรม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความ

โปร่งใสหรือไม่เปิดโอกาสให้มีการควบคุมและตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และเอกชน ขาดสำนึกรับผิดชอบในการดำเนินงาน และขาดความคุ้มค่าในการดำเนินงานในบางกรณีแล้ว การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทงคุณธรรมจะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สำหรับแนวทางการพัฒนาควรนำหลักการตามแนวทง “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” (Good Governance) มาใช้ควบคู่ไปด้วกับการบริหารการพัฒนาตามแนวทงคุณธรรม เป็นผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วพนักงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น

คำถาม ท่านเห็นว่า ในภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทงคุณธรรม มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางใด

คำตอบ การบริหารการพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง มีแนวโน้มที่ดีขึ้น และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

คำถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทงคุณธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารการพัฒนาของเทศบาลอื่น

คำตอบ การเปรียบเทียบการบริหารการพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทงคุณธรรม ผมให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาในเรื่องนี้มาก และคิดว่าสูงกว่าเทศบาลอื่นใกล้เคียงแน่นอน

2. นายภักดี ข่ายม่าน ปลัดเทศบาลเมืองเบตง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2550 เวลา 08.30 น. ถึง 09.00 น. รวม 30 นาที ณ ห้องทำงานปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ดังนี้

คำถาม ท่านเห็นว่า การบริหารการพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทงคุณธรรมในแต่ละด้ว มีการบริหารพัฒนามากน้อยเพียงใด

คำตอบ การบริหารการพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง ตามแนวทงคุณธรรมทั้ง 10 ด้ว มีการบริหารพัฒนาด้วคุณธรรมมากพอสมควร

คำถาม ท่านเห็นว่า ยังมีปัญหาด้วใดที่ส่งผลต่อการบริหารพัฒนาด้วทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทงคุณธรรม

คำตอบ พบข้อปัญหาอยู่บ้าง เช่น ด้วการรู้จักข่มใจตนเอง, ด้วสามัคคี และจิตสำนึกของพนักงานเทศบาล

คำถาม ท่านเห็นว่า มีแนวทางใดบ้างที่จะพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทางคุณธรรม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

คำตอบ เทศบาลเมืองเบตงควรสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานเทศบาลฯ ตาม
แนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน โดยเฉพาะด้านการสนับสนุน ส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่
ปฏิบัติงานดีมีคุณธรรม ให้ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างแก่พนักงานเทศบาลฯ อื่นทั่วไป และ
ผู้บริหารของเทศบาลควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้ประชาชน และ
ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเพิ่มมากขึ้น จึงจะได้ผลและ
มีประสิทธิภาพ

คำถาม ท่านเห็นว่า ในภาพรวมการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของ
เทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทางคุณธรรม มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางใด

คำตอบ การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง มี
แนวโน้มที่ดีขึ้น และเอื้อประ โยชน์ต่อประชาชนมากขึ้น

คำถาม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากร
มนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงของท่าน ตามแนวทางคุณธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารการ
พัฒนาของเทศบาลอื่น

คำตอบ องค์กรเทศบาลเมืองเบตงเป็นองค์กรค่อนข้างใหญ่ มีพนักงานเทศบาลมาก
การบริหารการพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ ตามแนวทางคุณธรรม จึงอาจมีปัญหามากกว่าองค์กร
ขนาดเล็กซึ่งมีพนักงานเทศบาลน้อยกว่า แต่หากมีการพัฒนาส่งเสริมปลูกฝังด้านจิตสำนึกได้ การ
พัฒนาด้านอื่นๆ ก็คงดีขึ้นด้วย

สัมภาษณ์โดย นายชรินทร์ จันวัฒนะ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม” ในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางแก่เทศบาลเมืองเบตง ในการพัฒนาการบริหารการพัฒนาของเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความจริง เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและเทศบาลเมืองเบตง ในอนาคต ข้อมูลที่ท่านกรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อความส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○

- | | | |
|-------------|---|--|
| 1. เพศ | <input type="radio"/> (1) ชาย | <input type="radio"/> (2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="radio"/> (1) ต่ำกว่า 20 ปี | <input type="radio"/> (2) ระหว่าง 20 – 40 ปี |
| | <input type="radio"/> (3) ระหว่าง 40 – 60 ปี | <input type="radio"/> (4) 60 ปีขึ้นไป |
| 3. การศึกษา | <input type="radio"/> (1) ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="radio"/> (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |
| | <input type="radio"/> (3) สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | |

2.3 การบริหารการพัฒนาด้านความอดทน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
7. พนักงานเทศบาลฯ มีความอดทนต่อความยากลำบาก และไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงาน			
8. พนักงานเทศบาลฯ อดทน และไม่ปล่อยให้สิ่งไม่พึงงามเข้ามาครอบงำ			
9. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความอดทนของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
2.4 การบริหารการพัฒนาด้านการระดมความซื่อ			
10. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติแต่สิ่งที่ดี			
11. พนักงานเทศบาลฯ ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ดี			
12. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการระดมความซื่อของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
2.5 การบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ			
13. พนักงานเทศบาลฯ เสียสละ และไม่เห็นแก่ตัว			
14. พนักงานเทศบาลฯ แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม			
15. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเสียสละของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
2.6 การบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา			
16. พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติงานด้วยความเมตตาต่อผู้อื่น			
17. พนักงานเทศบาลฯ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ			
18. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเมตตาของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
2.7 การบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี			
19. พนักงานเทศบาลฯ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน			
20. พนักงานเทศบาลฯ ประสานงานกันทำให้งานสำเร็จ			
21. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสามัคคีของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			

2.8 การบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
22. พนักงานเทศบาลฯ ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความสุจริต			
23. พนักงานเทศบาลฯ ให้บริการประชาชน ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน			
24. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสุจริตของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
2.9 การบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม			
25. พนักงานเทศบาลฯ แสดงความคิดเห็นด้วยความถูกต้อง และมีเหตุผล			
26. พนักงานเทศบาลฯ แสดงความคิดเห็นถูกต้อง เทียบตรง อยู่ในเหตุในผล			
27. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความเที่ยงธรรมของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
2.10 การบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี			
28. เทศบาลเมืองเบตงสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม			
29. เทศบาลเมืองเบตงมีการลงโทษ และไม่สนับสนุนส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ประพฤติชั่ว			
30. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมคนดีของพนักงานเทศบาลเมืองเบตง อยู่ในระดับสูง			
31. ในภาพรวม การบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การรักษาความสัจ, การรู้จักข่มใจตนเอง, ความอดทน, การละความชั่ว, การเสียสละ, ความเมตตา, ความสามัคคี, ความสุจริต, ความเที่ยงธรรม, และการส่งเสริมคนดี			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาล
เมืองบดง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

3.1 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความดี	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
32. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความไม่จริงใจ ไม่บริสุทธิ์ใจ และเสแสร้ง			
33. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ไม่เป็นธรรมและไม่คำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวม			
3.2 ปัญหาการบริหารการพัฒนาความรู้จักข่มใจตนเอง			
34. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน			
35. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดการควบคุมตนเองเพื่อไม่ให้หวั่นไหวต่อสิ่งที่ไม่ดีงาม			
3.3 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน			
36. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่อดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติงาน			
37. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่อดทนต่อสิ่งไม่ดีงามที่เข้ามาครอบงำ			
3.4 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการระสละความชั่ว			
38. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนประพฤตินในสิ่งที่ไม่ดี			
39. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนกระทำในสิ่งที่ไม่ดี			
3.5 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ			
40. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่เสียสละ			
41. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่แบ่งปันกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม			
3.6 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา			
42. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ปฏิบัติงานด้วยความเมตตา			
43. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ			
3.7 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี			
44. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน			
45. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนไม่ประสานงานกัน			

3.8 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
46. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดจิตสำนึกและการปฏิบัติงานอย่างไม่สุจริต			
47. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนให้บริการประชาชน โดยเลือกปฏิบัติ			
3.9 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม			
48. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องและมีเหตุผล			
49. พนักงานเทศบาลฯ บางส่วนขาดการมีความคิดเห็นที่ถูกต้อง เทียบตรง และยึดมั่นในเหตุในผล			
3.10 ปัญหาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี			
50. เทศบาลเมืองเบตงไม่สนับสนุนและส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและคุณธรรม			
51. เทศบาลเมืองเบตงไม่ป้องกันหรือคัดค้านคนไม่ดีให้เข้าสู่ตำแหน่ง			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์
ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม

4.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการรักษาความดี	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
52. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการรักษาความดี ความจริงใจ บริสุทธิ์ใจไม่เสแสร้ง ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม			
4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการรู้จักข่มใจตนเอง			
53. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการรู้จักข่มใจตนเอง สามารถควบคุมตนเองไม่หวั่นไหวต่อสิ่งภายในและภายนอกที่มากระทบ มีความนึกคิดที่เป็นสัจย์ เป็นจริง			
4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความอดทน			
54. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการอดทน ต่อความโลภ โกรธ หลง ทั้งกาย วาจาใจ และอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย			

4.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการละความชั่ว	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
55. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการละความชั่วและการไม่ทำสิ่งไม่ดี			
4.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการเสียสละ			
56. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกที่เสียสละ ละความเห็นแก่ตัว ให้ปันในสิ่งที่ควรให้เพื่อความสุขและประโยชน์ของส่วนรวม			
4.6 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเมตตา			
57. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข รู้จักคิด ทำด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นด้วยความเต็มใจ			
4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสามัคคี			
58. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกในด้านการสามัคคี ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานประโยชน์ให้งานที่ทำสำเร็จ ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นและประเทศชาติ			
4.8 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความสุจริต			
59. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกสุจริต ประพฤติตนหรือยึดมั่นในกฎกติกาและระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอ กัน ทั้งในความคิด การพูดและการกระทำ			
4.9 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านความเที่ยงธรรม			
60. เทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ มีจิตสำนึกที่เที่ยงธรรม แสดงความคิดเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล			
4.10 แนวทางการพัฒนาการบริหารการพัฒนาด้านการส่งเสริมคนดี			
61. ผู้บริหารของเทศบาลเมืองเบตงควรส่งเสริมพนักงานเทศบาลฯ ที่ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพและคุณธรรมให้ได้รับการยกย่อง และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวลาเดียวกัน ก็ควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ และก่อกวนความเดือดร้อนวุ่นวายได้ด้วยการนิเทศา ประณามและไม่สนับสนุนคนเลว คอยป้องกัน เผื่อระวัง ควบคุม ตรวจสอบและลงโทษคนเลว			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารการพัฒนา และภาพรวม
แนวโน้มของการบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตาม
แนวทางคุณธรรม

5.1 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
62. ในภาพรวม การบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงจังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
63. ในภาพรวม การบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงจังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมสูงกว่าเทศบาลอื่นข้างเคียง			
5.2 ภาพรวมแนวโน้มของการบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ของเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรม			
64. ในภาพรวม การบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงจังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน			
65. ในภาพรวม การบริหารพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองเบตงจังหวัดยะลา ตามแนวทางคุณธรรมในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น			

ข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายชรินทร์ จันวัฒนะ
วัน เดือน ปีเกิด	19 เมษายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	ร.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	เรือนจำอำเภอเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
ตำแหน่ง	นักทัณฑวิทยา